

CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2019

Premesso che, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 1 del D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Vista la delibera del D.G. n. 283 del 2018 con la quale è stato approvato il Regolamento avente ad oggetto "Criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali" e al fine di determinare le modalità di valutazione delle performance individuali.

Considerata la necessità di distinguere in maniera puntuale la valutazione della performance dei Dirigenti dalla valutazione periodica (annuale/quinquennale).

Considerato che sulla base della esperienza consolidata dall'Ente nei due anni di gestione della presente Direzione che ha permesso di ponderare i miglioramenti complessivi del sistema di valutazione e al contempo di individuare alcune aree di miglioramento da perseguire.

Viste le osservazioni in tal senso espresse dall'OIV aziendale.

Considerato che è intenzione della Direzione Generale portare a regime la nuova organizzazione aziendale a partire dal 1 gennaio 2019 adeguando nel contempo i sistemi gestionali ad essa correlati.

La Direzione Aziendale intende programmare la performance per l'anno 2019 utilizzando i seguenti criteri:

1. Mantenere le macro aree definendo una importante riduzione degli obiettivi rispetto agli anni precedenti in modo tale che essi rivestano una funzione di natura strategica.
2. Definire da parte della Direzione obiettivi puntuali collegati ad indicatori misurabili, sia per l'ente che per le strutture.
3. Individuare:
 - a) **obiettivi specifici individuali** per il Dirigente responsabile di struttura, che saranno discussi in sede di negoziazione di obiettivi afferenti personalmente allo specifico risultato dello stesso;

b) **N. 1 obiettivo specifico individuale** per ogni altro dirigente presente nella struttura definito dal Dirigente Responsabile di Struttura.

I primi due punti verranno gestiti attraverso il consueto sistema **RCubo** degli obiettivi. I Responsabili di Struttura, partendo dal Piano Aziendale 2019 inserito a sistema da parte del Controllo di gestione, prenderanno atto degli obiettivi e rispettivi indicatori, per loro individuati dalla Direzione, definendone, a cascata per il personale i piani attuativi per il raggiungimento degli stessi.

La Direzione Aziendale ritiene che **per la liquidazione della retribuzione di risultato** si possano applicare le seguenti regole:

PER IL PERSONALE DEL COMPARTO:

Si continua ad adottare l'attuale sistema (valutazione organizzativa + valutazione individuale), con l'aggiunta di specifici criteri definiti preventivamente per il calcolo del punteggio di valutazione individuale: durante la riunione di condivisione degli obiettivi, il Responsabile di struttura individua il livello di partecipazione agli stessi del personale afferente, per specificare e fissare ulteriori elementi concreti per la valutazione individuale.

PER LA DIRIGENZA:

Partendo dal presupposto che in caso di valutazione negativa del Dirigente non è dovuto il pagamento della retribuzione di risultato, nei casi di valutazione positiva si esprimono queste considerazioni:

A seguito della delibera 283 del 218, che ha approvato il Regolamento avente ad oggetto "Criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali", si ritiene superata la scheda di valutazione individuale come definita nei protocolli applicativi approvati con Del DG n. 134 del 2016.

Si ritiene opportuna l'applicazione della gradualità dell'incidenza degli obiettivi individuali in considerazione dell'incarico del Dirigente secondo lo schema che segue:

Il completo raggiungimento degli obiettivi di struttura (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA) di cui ai punti 1 e 2 parte da un minimo di 70 (per i Responsabili SC e UOSD), 80 per i Responsabili UOS e 90 per gli altri Dirigenti; a questi punteggi si aggiungono quelli relativi alla valutazione individuale che possono pesare, rispettivamente, fino a 30, 20 e 10. Lo schema seguente riassume quanto descritto:

INCARICO	Risultato max performance organizzativa	Risultato max performance individuale	Somma max
Dirigente SC	70	30	100
Dirigente SS	80	20	100
Altri Dirigenti	90	10	100

§§§§§§§§

Per quanto riguarda la scheda di valutazione annuale individuale dei dirigenti di cui alla Delibera N. 283 del 2018 con la quale è stato approvato il Regolamento avente ad oggetto “Criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali”, in fase di contrattazione degli obiettivi si consolideranno azioni specifiche nei vari item, **non incidendo sugli obiettivi**, ma nella valutazione dei dirigenti di UOC e UOSD. Tale metodo introdotto di fatto nel 2018 con una scheda estemporanea e sottoscritta, trova nella scheda di valutazione allegata alla delibera citata lo strumento per consentire dopo la valutazione collegiale quinquennale effettuata nel 2018 di costruire la sequenza storica annuale da allegare al curriculum aziendale del dirigente a partire dalla valutazione complessiva dell’intero anno 2018 effettuata per tutto il personale dirigente nei prossimi mesi del 2019.