SOCIETA' DELLA SALUTE FIORENTINA NORD OVEST

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. __ del __/__/2024

Art. 1

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Società della Salute, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La Società della Salute misura e valuta la *performance* con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto negli allegati al presente regolamento.
3. La Società della Salute adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi, secondo criteri di differenziazione.
4. La Società della Salute promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, che di carriera.
5. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.
6. Il rispetto delle disposizioni previste negli allegati è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla *performance*.

Art. 2

Trasparenza

1. La Società della Salute adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*.
2. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione denominata: «*Amministrazione Trasparente*», tutti i dati e le informazioni richiesti dalla normativa vigente nel tempo (decreto legislativo n. 33/2013, e ss.mm.ii.).

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 1, la Società della Salute sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.

2. Il ciclo di gestione della *performance* si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel Piano Operativo Annuale (POA) di cui all'art. 21, comma 6, della legge regionale n. 40/2005;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 5 (“*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”);

d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito negli appositi allegati al presente regolamento;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Tale onere può essere assolto con la pubblicazione nel sito istituzionale della Relazione annuale sulla *performance*, in aderenza alle norme di cui al decreto legislativo n. 33/2013.

Art. 4

Obiettivi e indicatori - Relazione sulla *performance* - Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente, che conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Ente, sono definiti annualmente nel Piano Operativo Annuale (POA) approvato entro il mese di febbraio e sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie della Società della Salute;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente a un anno;

e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Ente con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

g) correlati al Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, la Società della Salute redige annualmente un documento, da adottare di norma entro il 30 giugno, denominato «*Relazione sulla performance*» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

3. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive o altra modalità di rilevazione;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, quali il Comitato di partecipazione di cui alla legge regionale n. 40/2005;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
5. Gli obiettivi di *performance* (indicatori) possono essere riportati per titolo descrittivo (elencazione dell'obiettivo da raggiungere o del progetto da seguire), tempistica di attuazione (semestrale, annuale, pluriennale) valore qualitativo (elevato, medio, ordinario) e quantitativo (numero o valore).

Art. 5

Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

1. La Società della Salute valuta annualmente la *performance* organizzativa e individuale mediante il presente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (di seguito SMiVaP).
2. La funzione di misurazione e valutazione delle *performance* è svolta:
  - a) dal Presidente della Società della Salute, cui compete la misurazione e la valutazione del Direttore della Società della Salute sulla scorta dei risultati rilevati nella Relazione sulla *Performance* di cui all'art. 4, comma 2;
  - b) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Dirigenti, sentito il Direttore della Società della Salute, da sottoporre al Presidente della Società della Salute;
  - c) dai Dirigenti, cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, di cui al comma 1, è come di seguito articolato:
  - a) *Il processo di valutazione*
    - a1) La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei Dirigenti e del personale è definita in coerenza con i principi di cui all'art. 7, commi 1, e dall'art. 9, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii.
    - a2) La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, migliorare l'azione amministrativa, nonché riconoscere e premiare il merito e costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

a3) L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) L'oggetto della valutazione

Il SMiVaP individuale dei Dirigenti e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato e, in particolare:

b1) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b2) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

b3) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

Il SMiVaP individuale dei Dirigenti e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato negli appositi allegati.

c) Le fasi della valutazione

Le fasi del SMiVaP individuale sono le seguenti:

c1) la fase previsionale: in questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e alla complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

c2) la fase di monitoraggio: questa fase è finalizzata a monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c3) la fase consuntiva: quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) I tempi della valutazione

Le tre fasi della valutazione di cui al comma 3, lett. c), sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale, di regola non valicabile anche in funzione dei termini di approvazione del Bilancio e del POA, salve proroghe di legge o altri fattori impeditivi sopravvenuti:

d1) fase previsionale, entro il mese di febbraio (ovvero, entro due mesi dall'approvazione del Bilancio di previsione);

d2) verifiche intermedie di cui alla fase di monitoraggio (lasciate alla disponibilità del Nucleo di valutazione per il monitoraggio dell'azione dei Dirigenti e dei Dirigenti per il monitoraggio dell'azione del personale);

d3) fase consuntiva, entro il 30 giugno dell'anno successivo, e comunque dopo l'approvazione del Conto Consuntivo.

e) I soggetti coinvolti

e1) Il Nucleo di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente della Società della Salute della proposta di valutazione della *performance* dei Dirigenti, sentito il Direttore della Società della Salute.

e2) Il Dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle *performance* del personale assegnato. Il Dirigente deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, direttamente o tramite figure intermedie.

e3) La valutazione è integrata, ove acquisite, dalle rilevazioni sul livello di gradimento dei servizi ricevuti, da parte dei destinatari delle prestazioni e dei servizi, acquisito nelle forme e nei modi posti in essere dall'Ente (Customer Satisfaction).

e4) La valutazione di *performance* del personale in distacco, comando o assegnazione presso altro Ente è effettuata da quest'ultimo per le attività svolte presso di lui e acquisita dalla Società della Salute nel fascicolo degli interessati; il personale in distacco, comando o assegnazione presso la Società della Salute è valutato presso quest'ultima sulla base del presente SMIVAP e le valutazioni sono trasmesse agli enti di appartenenza organica; se il servizio è in convenzione, la valutazione è effettuata dal Responsabile definito nella convenzione stessa.

e5) Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna alla Società della Salute, la valutazione è effettuata dal Dirigente presso la cui struttura il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo, sentito l'altro Responsabile di struttura.

f) Lo strumento di valutazione: la scheda di valutazione

f1) Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione (**allegati A, B e C**) ed è quanto contenuto nel presente titolo.

f2) La scheda deve essere integralmente compilata e contenere gli elementi di cui agli articoli 7 e 8.

g) La richiesta di riesame della valutazione di performance e la procedura conciliativa

g1) Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata, a fronte della quale il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere sulle conseguenti determinazioni.

Art. 7

Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti, come dettagliata nell'**allegato A**, è collegata:

a) agli indicatori di *performance* gestionale e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (*performance* organizzativa);

b) agli indicatori di *performance* individuale;

c) al grado di raggiungimento degli obiettivi, di ente e individuali;

d) al rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali, ai sensi delle norme di legge nel tempo in vigore.

Art. 8

Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale con incarico di funzione

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale con incarico di funzione, di competenza dei dirigenti, come dettagliato nell'**allegato B**, è collegata:

- a) al raggiungimento di obiettivi di settore/servizio, di sviluppo e/o gestionali;
- b) ai comportamenti organizzativi e relazionali.

Art. 9

Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale, di competenza dei dirigenti, come dettagliato nell'**allegato C**, è collegata:

- a) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, in termini di comportamenti professionali e relazionali;
- b) all'apporto assicurato, nell'ambito delle proprie mansioni, ai processi organizzativi dell'ambito di assegnazione.

Art. 10

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

La Giunta Esecutiva, nell'ambito dei provvedimenti di pianificazione di sua competenza, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito, della trasparenza, dell'integrità e della legalità.

Articolo 11

Sistema premiale

1. L'ente promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano adeguato orientamento al miglioramento della funzionalità amministrativa e alla corretta attuazione delle politiche istituzionali, anche verso la collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

2. L'attivazione dei sistemi premianti è subordinata all'effettiva attuazione di quanto previsto dal presente regolamento. I criteri generali per l'attribuzione degli istituti premiali collettivi e individuali sono stabiliti, a livello di ente, in conformità alle norme di legge e di contratto nazionale, nel rispetto dei moduli di relazione sindacale ivi previsti e regolati. In ogni caso, è escluso l'utilizzo di sistemi premiali di carattere generalizzato, privi del carattere di differenziazione del merito.

3. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito della validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla *performance*.

Articolo 12

Esiti della valutazione e correlazione al sistema retributivo

1. Il sistema di valutazione è unico e dei suoi risultati si tiene conto ai fini di tutti gli istituti che presuppongono una valutazione delle prestazioni e/o dei risultati, quali: le progressioni economiche nella categoria (differenziali retributivi), l'attribuzione degli incarichi di funzione e responsabilità e il conferimento degli incarichi dirigenziali.
2. Gli eventuali esiti negativi della valutazione incidono sull'accertamento delle responsabilità direzionali e disciplinari, quando incidenti sulle stesse.
3. In tutte le attività di valutazione del personale, anche non apicale, rilevano le sanzioni disciplinari erogate nell'anno di riferimento di cui si tiene conto nella valutazione dei comportamenti.

Art. 13

Entrata in vigore e norme transitorie

1. Il presente regolamento si applica con decorrenza dalla misurazione e valutazione delle *performance* dell'esercizio 2023.
2. In fase di prima applicazione:
  - a) le schede di cui agli allegati B e C si applicano al solo personale dipendente dalla SdS;
  - b) sino all'acquisizione del personale degli enti soci nell'organico della SdS, allo stesso si applicano transitoriamente le schede di valutazione dei medesimi enti soci secondo i relativi sistemi di misurazione, ad oggi in applicazione.