

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 1 di 13
--	---	--------------------------------

Rev	Data di Applicazione	Descrizione modifiche	REDAZIONE / REVISIONE	VERIFICA	VERIFICA e APPROVAZIONE
0	30/09/2018	Prima emissione	Dirigente Amm.: dr. Marco Brusati Coll. Tecnico: ing. Andrea Grioni Coll. Tecnico: ing. Paola Bellini Coll. Amm.: dott.ssa Angela Gioietta	Responsabile UOC: dr.ssa Marta Cristina Guffanti	Responsabile UOC: dr.ssa Marta Cristina Guffanti
1	01/07/2021	Revisione generale	Dirigente Amm.: dr. Marco Brusati Coll. Tecnico: ing. Paola Bellini Coll. Amm.: dr.ssa Isabella Toracchio	Responsabile UOC: dr.ssa Marta Cristina Guffanti	Responsabile UOC: dr.ssa Marta Cristina Guffanti

SOMMARIO

1.	OGGETTO E SCOPO	2
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3.	RESPONSABILITÀ	3
4.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
5.	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	5
6.	CONTENUTO	5
6.1.1	PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI.....	6
6.1.2	MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI.....	7
6.1.3	REVISIONE DEGLI OBIETTIVI	7
6.1.4	VALUTAZIONE DELL'OBIETTIVO E SISTEMA PREMIANTE	8
7.	STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE	9
8.	PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
9.	PUBBLICITA' E REPORT	10
10.	ALLEGATI.....	11

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 2 di 13
--	---	--------------------------------

1. OGGETTO E SCOPO

La presente procedura ha per oggetto la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance della ASST Ovest Milanese (di seguito ASST) definiti sulla base delle indicazioni nazionali e regionali.

La definizione di un Sistema di misurazione e valutazione della performance è prevista dal D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che introduce una disciplina organica, per la pubblica amministrazione, relativa all'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa e principi di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

La performance è un concetto centrale che assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

I contenuti di tale norma sono stati confermati e rafforzati dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124."

L'ASST recepisce tale normativa nel presente documento, che descrive le "regole del gioco" del ciclo della performance e dettaglia le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La formalizzazione di un Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'Azienda assolve ad una pluralità di scopi:

1. migliorare l'efficienza e l'efficacia del sistema in un quadro coerente di programmazione e di attuazione degli obiettivi per i diversi livelli,
2. introdurre uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti a supporto dei processi decisionali,
3. rappresentare, misurare e rendere pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto agli obiettivi istituzionali (accountability).

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è applicato nei diversi livelli (aziendale, organizzativo, individuale) secondo direttrici comuni, integrate e coerenti.

Le indicazioni contenute nel presente documento sono applicabili a tutte le Strutture dell'Azienda titolari di funzione budget, in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale POAS vigente.

Nell'ASST la performance viene misurata ai seguenti livelli:

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 3 di 13
--	---	--------------------------------

1. Livello aziendale: la performance complessiva dell'ASST è misurata rispetto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. obiettivi aziendali di interesse regionale, annualmente assegnati dalla Regione ai Direttori Generali delle ASST;
- b. obiettivi strategici aziendali, definiti annualmente dalla Direzione Strategica in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali e con le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Il grado di raggiungimento di tali obiettivi definisce la performance organizzativa aziendale.

2. Livello di Unità Operativa: la performance organizzativa di Unità operativa (Struttura Complessa, Struttura Semplice e Struttura Semplice Dipartimentale), individuata come autonomo Centro di Responsabilità di budget (di seguito CdR), è misurata sugli obiettivi di budget annualmente assegnati dalla Direzione Strategica. Gli obiettivi sono articolati per ambiti di valutazione come meglio specificato nei paragrafi successivi.

Il grado di raggiungimento di tali obiettivi definisce la performance organizzativa di Unità Operativa.

3. Livello individuale o di team: ogni singolo dipendente dell'Azienda afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto viene valutato annualmente, in relazione al livello di responsabilità, rispetto al raggiungimento di obiettivi individuali, ai comportamenti organizzativi e individuali, ai risultati professionali, alla performance organizzativa delle strutture di appartenenza e allo specifico apporto al loro raggiungimento.

Il grado di raggiungimento di tali obiettivi definisce la performance individuale.

3. RESPONSABILITÀ

Il processo di misurazione e valutazione della performance si concretizza nel Ciclo di gestione della performance ed è fondato sui seguenti elementi fondamentali: attori, indicatori, target, infrastruttura di supporto, processo, ambiti di valutazione, criteri di valutazione.

Gli attori principali coinvolti nel ciclo di gestione della performance sono:

- la Direzione Strategica Aziendale;
- i Direttori di Dipartimento;
- i Direttori/Responsabili delle strutture (strutture complesse, strutture semplici dipartimentali) individuate dall'assetto organizzativo definito dal POAS come Centri di Responsabilità (CdR);
- l'UOC Programmazione e Controllo, quale struttura di supporto tecnico;
- Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP);
- Stakeholder;
- Enti e agenzie esterne di valutazione (ATS, Regione Lombardia, AGENAS etc...).

Nella formulazione degli obiettivi e nella misurazione e valutazione dei risultati possono essere coinvolti altre Strutture aziendali (es. Direzione Medica di Presidio, Qualità e Accreditamento, Sistemi Informativi Aziendali, Risorse Umane ecc.).

Il contenuto del presente documento viene aggiornato nel caso di mutamento normativo o del contesto organizzativo.

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 4 di 13
--	--	--

La responsabilità dell'aggiornamento del documento è della UOC Programmazione e Controllo che si attiva o su propria iniziativa ovvero su segnalazione delle altre Strutture aziendali.

La responsabilità dell'applicazione e del controllo del presente documento è della UOC Programmazione e Controllo.

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

La definizione di un Sistema di misurazione e valutazione della performance è prevista dal:

- D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
- D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124."

Altre norme di riferimento sono:

- D.lgs. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni;
- D.lgs. 229/99 di riforma ter recante norme per la razionalizzazione del SSN;
- D.lgs. 286/99 riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio;
- Legge Regionale 11 agosto 2015 n. 23 ad oggetto "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

Altri provvedimenti di riferimento sono:

- Indicazioni tecniche di ANAC (Agenzia Nazionale Anticorruzione), e Dipartimento di Funzione Pubblica;
- Linee Guida regionali del controllo di gestione nelle Aziende Ospedaliere della Regione Lombardia;
- Linee Guida dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Lombardia;
- PROGRAMMA NAZIONALE ESITI – PNE - Ministero della Salute;
- Regole di sistema riferita alle annualità di riferimento;
- Accordi Integrativi aziendali vigenti in materia di retribuzione di risultato e produttività collettiva.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è attuato nel rispetto delle disposizioni in tema di "Amministrazione trasparente", nel rispetto del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e della deliberazione CIVIT n. 50/2013.

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 5 di 13
--	---	--

5. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

PSL	Piano Sociosanitario Integrato Lombardo
AGENAS	Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali
ATS	Agenzia di Tutela della Salute
NVP	Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
CdR	Centro di Responsabilità
UOC	Unità Operativa Complessa

6. CONTENUTO

Il Ciclo della Performance si svolge con riferimento all'anno solare, che coincide con l'esercizio contabile e di budget, secondo un processo circolare che parte dalla pianificazione strategica, definita a livello regionale, passa per la programmazione e misurazione della performance organizzativa, cui segue la valutazione della performance individuale e si conclude con la rendicontazione annuale.

Il sistema di misurazione e valutazione aziendale prende le mosse dalle regole del Sistema Socio Sanitario Lombardo e le declina nei diversi livelli di responsabilità, in modo da garantire un efficiente ed efficace raggiungimento degli obiettivi.

Il processo prende vita dalle direttive esposte dalla Direzione Strategica principalmente sulla base di quanto viene ad essa assegnato in termini di obiettivi da parte della Regione, dallo Stato ed in base al contenuto del Piano di Organizzazione Aziendale, secondo lo schema a seguire:

LIVELLO ISTITUZIONALE

- Piano Sociosanitario Integrato Lombardo (PSL) previsto dall'art. 4 della Legge regionale 33/2009 quale strumento unico e integrato di programmazione coordinata del SSL.
- Ulteriori indirizzi programmatici sono inoltre contenuti nel Programma Regionale di Sviluppo della legislatura e nei suoi aggiornamenti, oltre che nelle delibere della Giunta Regionale che approvano le specifiche determinazioni in ordine alla gestione del sistema sociosanitario, cioè le regole che vanno a declinare in ciascun anno di riferimento obiettivi e indirizzi.
- Sono approvati inoltre, in ambito sanitario, Piani di Settore con validità pluriennale.

LIVELLO STRATEGICO

- obiettivi che specificatamente Regione assegna ai Direttori Generali
- obiettivi definiti nei contratti stipulati con l'ATS Milano per l'erogazione di prestazioni sanitarie e sociosanitarie
- obiettivi ritenuti strategici dalla direzione

LIVELLO OPERATIVO

- obiettivi operativi organizzativi proposti dai CdR

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 6 di 13
--	---	--

Il Sistema, inoltre, si basa sulla oggettività della valutazione, ottenuta mediante utilizzo di criteri per l'individuazione degli obiettivi, delle responsabilità, dei relativi indicatori e dei target e prevedendo idonee modalità di rendicontazione per assicurare la trasparenza del processo di gestione della performance.

FASI DEL PROCESSO

Il processo di misurazione e valutazione viene svolto dall'UOC Programmazione e Controllo secondo uno schema logico temporale che contempla le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione ai CdR degli obiettivi di budget che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Tempistica: ogni anno, entro il primo semestre.
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse e coerenza con la programmazione economico-finanziaria e gli altri livelli di programmazione;
- c) assegnazione, a cura dei Direttori di Struttura Complessa, degli obiettivi delle Strutture Semplici afferenti;
- d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi. Tempistica: trimestrale.
- e) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale. Tempistica: trimestrale performance organizzativa area comparto, semestrale performance organizzativa area dirigenza, annuale performance individuale.
- f) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- g) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La conclusione delle procedure sopra indicate consente la corresponsione della Retribuzione di risultato (personale dirigente) e della Produttività collettiva (personale del comparto). Tempistica: in relazione ai contenuti degli accordi sindacali aziendali sottoscritti.

6.1.1 PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Posto che, nell'ambito delle rispettive qualifiche e competenze, al perseguimento degli obiettivi devono concorrere tutti i dipendenti di area Dirigenza e di area Comparto, a ciascuna struttura vengono attribuiti obiettivi con indicatori sia qualitativi che quantitativi oggettivamente valutabili.

Ai fini di una valutazione non influenzata da elementi soggettivi, gli obiettivi devono essere:

- riconducibili ai livelli di attività e quindi misurabili attraverso indicatori oggettivi;
- riconducibili al contenimento o razionalizzazione della spesa e quindi misurabili attraverso indicatori contabili e di consumo delle risorse;
- di tipo qualitativo riconducibili ad un miglioramento del servizio e misurabili attraverso indicatori di qualità.

Per ciascun obiettivo si predispone una scheda di budget contenente le seguenti informazioni:

- il CdR a cui è stato assegnato l'obiettivo;
- la descrizione dell'obiettivo;
- il risultato atteso al 31/12;

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 7 di 13
--	---	--------------------------------

- l'indicatore con cui misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo al 31/12 (il grado di raggiungimento viene espresso in percentuale su base 100);
- i risultati attesi infrannuali (almeno ad ogni trimestre);
- l'indicatore con cui misurare, almeno ad ogni trimestre, il grado di raggiungimento dell'obiettivo nel corso dell'esercizio (il grado di raggiungimento viene espresso in percentuale su base 100);
- il peso dell'obiettivo.

La Direzione Strategica, supportata dalla UOC Programmazione e Controllo, valutati gli obiettivi strategici aziendali, individua i target e gli indicatori da assegnare a ciascun CdR, tenendo conto delle funzioni e competenze, delle risorse assegnate e dei risultati conseguiti negli esercizi precedenti.

Obiettivi, indicatori degli obiettivi sono esplicitati nelle schede di budget, per la misurazione della performance organizzativa.

Le schede di budget sono trasmesse ai Direttori di CdR ed eventualmente discusse nel corso degli incontri di budget durante i quali vengono presentati gli obiettivi ed eventualmente rinegoziati con la Direzione. La UOC Programmazione e Controllo supporta l'organizzazione degli incontri di cui redige apposito verbale.

Una volta definiti e condivisi gli obiettivi, le schede sono firmate dai responsabili di CdR per presa visione e sono illustrate a tutto il personale dipendente dell'Azienda in momenti di formale coinvolgimento attraverso incontri di presentazione, discussione e verifica a cura dei rispettivi responsabili.

Gli obiettivi sono schematizzati nel Piano della Performance, adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno e pubblicato nel sito internet dell'Azienda.

6.1.2 MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI

La UOC Programmazione e Controllo, periodicamente verifica l'andamento degli obiettivi. Il monitoraggio degli obiettivi aziendali e di CdR viene effettuato a cura del Controllo di Gestione mediante raccolta delle misurazione fornite dai detentori dei dati su cui sono strutturati gli indicatori, certificatori di prima istanza (es. Servizi Informativi Aziendali, Controllo di Gestione, Qualità e Accreditamento, URP, DMP ecc.).

Ogni CdR, su richiesta formale della UOC Programmazione e Controllo, valutati i dati raccolti relativi agli indicatori individuati nella fase di predisposizione delle schede di budget, effettua una rendicontazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi ad esso assegnati. Inoltre, effettua anche una valutazione di prima istanza sul grado di raggiungimento dell'obiettivo alla data di rilevazione (il grado di raggiungimento viene espresso in percentuale su base 100).

La misurazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali viene formalizzata attraverso uno specifico reporting, elaborato dal Controllo di Gestione destinato alla Direzione Strategica per la valutazione delle azioni correttive.

Il monitoraggio della performance organizzativa può formare anche oggetto di specifici momenti valutativi a cui collegare eventuali riconoscimenti economici in coerenza con la contrattazione integrativa decentrata.

La verifica conclusiva viene effettuata da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che certifica il grado di raggiungimento periodico e finale degli obiettivi, ai fini dell'erogazione degli incentivi.

6.1.3 REVISIONE DEGLI OBIETTIVI

Nel corso dell'esercizio è possibile revisionare sia l'oggetto dell'obiettivo sia gli indicatori a esso collegati.

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 8 di 13
--	---	--

La modificazione degli obiettivi di budget potrà avvenire in uno dei seguenti modi:

- su iniziativa della Direzione Strategica, qualora sussistano nuove esigenze aziendali o indicazioni da parte del programmatore regionale;
- su iniziativa dell'UOC Programmazione e Controllo, qualora, nell'ambito delle proprie funzioni di controllo, monitoraggio e verifica dei risultati, dovessero rilevarsi differenze significative tra obiettivi e risultati intermedi ottenuti;
- su proposta motivata del CdR interessato: la richiesta deve essere trasmessa, a cura del Responsabile del Dipartimento a cui il CdR stesso afferisce gerarchicamente, all'UOC Programmazione e Controllo che valuta la richiesta e una volta deciso in merito, trasmette la propria risoluzione al NVP per la definitiva approvazione. Ottenuta l'autorizzazione del NVP l'UOC Programmazione e Controllo procede nell'aggiornamento della scheda di budget.

EMERGENZA SANITARIA

L'insorgere dell'emergenza dovuta al COVID-19 ha condizionato le attività dell'Azienda comportando anche un impatto non trascurabile sul Ciclo della Performance.

Gli obiettivi ordinariamente assegnati ai CdR sulla base degli indirizzi strategici regionali, nel 2020 hanno subito una rimodulazione e ridefinizione delle attività inizialmente previste.

A causa dell'emergenza sanitaria, verificatasi nel primo semestre del 2020, l'Azienda ha ritenuto necessario declinare gli obiettivi correlati alla performance organizzativa sulla base delle attività implementate per fare fronte all'emergenza Covid-19, discostandosi di fatto dall'impianto definito dal Piano della Performance 2020-2022, approvato con provvedimento del Direttore Generale n. 40 del 31 gennaio 2020.

Le modifiche intervenute in corso d'anno rispetto all'assetto previsto nel Piano della Performance 2020-2022, sono state validate dal NVP e recepite a consuntivo nella Relazione sulla Performance ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 150/2009, modificato dal D. Lgs. n. 74/2017.

Tale modifica del tradizionale corso del Ciclo della Performance suggerisce come, in caso di eventuali pandemie future e/o di condizioni di emergenza, le medesime procedure potrebbero essere nuovamente poste in essere, con un approccio sovrapponibile sotto un profilo operativo e metodologico.

6.1.4 VALUTAZIONE DELL'OBIETTIVO E SISTEMA PREMIANTE

Alla chiusura dell'esercizio di budget si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale, di dipartimento e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

1. Performance organizzativa aziendale è assegnata dalla Regione a conclusione del processo di valutazione regionale;
2. Performance organizzativa di Dipartimento e di Unità Operativa è effettuata in base alle misurazioni degli indicatori effettuate dai certificatori di prima istanza, validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
3. Performance individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato.

Il Budget rappresenta uno degli strumenti migliori al quale correlare il sistema incentivante per la dirigenza e il comparto.

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 9 di 13
--	--	--------------------------------

La valutazione del budget avviene sulla base dell'indicatore e del target definiti per ciascun obiettivo al 31 dicembre di ogni esercizio. Il target è il valore obiettivo al quale ogni CdR deve tendere. Ai fini della valutazione del raggiungimento dell'obiettivo vengono tuttavia stabilite soglie di tolleranza entro le quali l'obiettivo verrà considerato raggiunto o parzialmente raggiunto.

La conclusione delle procedure sopra indicate consente la corresponsione della Retribuzione di risultato (personale dirigente) e della Produttività collettiva (personale del Comparto).

La retribuzione di risultato e la produttività collettiva saranno proporzionali alla percentuale di raggiungimento ottenuta, applicata secondo gli schemi di cui agli Accordi Integrativi Aziendali.

Eventuali contestazioni rispetto ai risultati della misurazione degli indicatori e alla conseguente proposta di valutazione della performance organizzativa sono eccepite dal Responsabile di CdR attraverso motivata istanza di revisione, valutata dal Controllo di Gestione in contraddittorio con il CdR interessato e sotto la supervisione del Nucleo di Valutazione. Le conclusioni del contraddittorio sono rimesse al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni per le determinazioni finali in qualità di valutatore di seconda istanza.

Termine ultimo per la presentazione dell'istanza di revisione è assegnato nella comunicazione della proposta di valutazione, da sottoporre al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza.

7. STRUMENTI di PROGRAMMAZIONE e VALUTAZIONE

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti:

1. Piano triennale delle Performance
2. Tabella degli obiettivi aziendali
3. Scheda di Budget
4. Verbali degli incontri di budget
5. Verbali del Nucleo di valutazione delle prestazioni
6. Istanza di revisione, verbali e corrispondenza
7. Relazione annuale sulla Performance

8. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che la misurazione della performance individuale sia misurata per ciascun dipendente singolo o in team.

Per quanto riguarda la dirigenza, la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, definiti nel contratto individuale;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 10 di 13
--	--	---

dei giudizi.

Per tutto il restante personale, la valutazione individuale tiene conto dell'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, al raggiungimento di obiettivi individuali o di team, al comportamento organizzativo, alle competenze professionali.

La valutazione negativa delle performance, ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis del D.lgs. 150/2009, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare come disposto dall'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies del D. Lgs.165/165.

In caso di valutazione negativa o comunque inferiore a quella massima, il dipendente valutato che voglia contestare la valutazione adottata nei suoi confronti può ricorrere presentando motivata istanza di riesame al valutatore. Qualora il valutatore confermi la valutazione, il dipendente può rivolgersi per la valutazione di seconda istanza al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Il Nucleo di Valutazione valuta la situazione, anche attraverso supplementi di istruttoria, audizione delle parti, accesso agli atti e ai documenti aziendali, ed esprime il suo parere confermando il giudizio espresso ovvero formulando un nuovo giudizio.

Si rimanda ai Regolamenti aziendali in materia di incarichi dirigenziali e di valutazione predisposti ed applicati in funzione della nuova normativa contrattuale (CCNL Dirigenza dell'Area della Sanità del 19 dicembre 2019 e CCNL dell'Area Funzioni locali del 17 dicembre 2020).

9. PUBBLICITA' E REPORT

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede la massima trasparenza dei processi, operata attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata: «Amministrazione Trasparente», dei seguenti documenti:

- a) Piano della performance;
- b) Relazione sulla performance e Attestazione di Validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- c) tabella relativa all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) nominativi e curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- f) verbali degli incontri del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Con la finalità di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione nelle fasi di attuazione e monitoraggio degli obiettivi, periodicamente il Controllo di Gestione trasmette specifica reportistica relativa ai dati di attività di ogni singola U.O.

La presente procedura è consultabile al seguente link:

<http://www.asst-ovestmi.it/home/AmministrazioneTrasparente> - Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 11 di 13
--	--	---

10.ALLEGATI

- Format Scheda di budget

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 12 di 13
--	---	---

Area Dirigenza - Retribuzione di risultato

Scheda di budget

UOC/UOSD

Obiettivo Specifico	Peso	Indicatore al 31/03	Indicatore al 30/06	Indicatore al 30/09	Indicatore al 31/12

Firma Responsabile Unità Operativa	Firma Direttore Dipartimento	Firma Direttore Strategico
------------------------------------	------------------------------	----------------------------

Data di sottoscrizione

ASST Ovest Milanese UOC Programmazione e Controllo	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	PUP 03 Rev1 Pag. 13 di 13
--	---	---

Area Comparto - Produttività Collettiva
Scheda di budget

UOC/UOSD

Obiettivo Specifico	Peso	Indicatore al 31/03	Indicatore al 30/06	Indicatore al 30/09	Indicatore al 31/12

Firma Responsabile Unità Operativa

Data di sottoscrizione