



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (Rev. 1)

Ai sensi della normativa vigente (cfr. Decreto Lgs. n. 150/2009 “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”) ogni Azienda/Ente anche appartenente al Servizio Sanitario Nazionale è tenuta alla predisposizione e divulgazione di un **Piano delle Performance**, quale documento programmatico a valenza triennale, di tipo dinamico in relazione agli aggiornamenti annuali che si rendessero necessari anche a seguito dell’evoluzione normativa che caratterizza l’ambito del Servizio Sanitario Nazionale e/o Regionale di riferimento nonché degli accadimenti aziendali e dei mutamenti nel contesto istituzionale di riferimento. Ultimo, per quanto qui rileva, l’applicazione della Legge Regionale di Lombardia n. 23/2015 di riorganizzazione del Servizio Sanitario Regionale che ha posto le basi per un suo profondo rinnovamento mediante l’istituzione, a decorrere dal 01.01.2016 -in luogo delle pre-esistenti Aziende Sanitarie Locali (A.S.L.) e Aziende Ospedaliere (A.O.)- delle nuove Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.) e delle Aziende Socio-Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.), nell’ottica di addivenire ad una sempre maggiore integrazione dell’offerta sanitaria e socio-sanitaria. Ciò ha necessariamente comportato la conseguente ri-assegnazione di competenze e funzioni rispetto all’assetto istituzionale precedentemente in vigore.

I principi della normativa sopracitata (c.d. “Legge Brunetta”) si ripropongono in sintesi di:

- garantire una migliore organizzazione del lavoro pubblico,
- assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate a favore della collettività,
- ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico,
- riconoscere i meriti e i demeriti dei dirigenti pubblici e del personale del comparto,
- rilanciare l'efficienza e la produttività economica nel Paese.

Detto Piano individua pertanto gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, il risultato atteso, corredando il tutto con appositi indicatori per la misurazione del loro raggiungimento e la connessa valutazione della **performance, organizzativa ed individuale**. Le sue finalità sono infatti da mettere in stretta correlazione con il concetto di “performance”, intesa quest’ultima come “il contributo che ciascun soggetto (definito come sistema, organizzazione, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni” per i quali l’organizzazione è stata creata. E ciò in relazione agli indirizzi strategici definiti in fase di programmazione anche in relazione alle Regole di Sistema annuali ed agli obiettivi di mandato declinati dalla Regione ai Direttori Generali. Il documento in questione quindi intende riassumere gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali dell’Azienda e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, il relativo risultato atteso, da rilevare mediante appositi indicatori per la misurazione del loro effettivo grado di raggiungimento e da cui sia possibile desumere, anche indirettamente, la valutazione della performance a livello aziendale.

Di non secondaria importanza, tale documento deve saper comunicare le modalità attraverso le quali l’Azienda ha saputo individuare ed incorporare le attese degli “stakeholders”, favorendo la responsabilizzazione degli operatori ai vari livelli e la trasparenza dell’azione amministrativa, anche ponendo in essere percorsi di miglioramento continuo in ottica prestazionale.

Alla fine di ciascun anno poi la predetta norma prevede che venga redatta e resa pubblica un'apposita **Relazione Annuale al Piano delle Performance**, che metta in rilievo i risultati ottenuti e/o le motivazioni di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, validata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni istituito presso ciascuna Azienda/Ente.

Nell'ambito di tutto quanto sopra si inserisce appunto il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** che costituisce, per così dire, una sorta di ultimo anello della catena costituita dai processi organizzativi e di valutazione delle risorse umane finalizzati a riconoscere anche la premialità da attribuire individualmente, mettendo in risalto "il contributo" che ciascun soggetto, con i propri "comportamenti operativi", apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'organizzazione in cui si trova inserito nonché al soddisfacimento dei bisogni per i quali la stessa opera quotidianamente.

Questa Azienda ha via via implementato un sistema di valutazione che ha reso dapprima necessario "lavorare" internamente per cambiare la pre-esistente cultura della valutazione come fino ad allora intesa in ambito aziendale, rendendo consapevoli soprattutto Dirigenti e Responsabili, nella loro veste sia di "valutatori di prima istanza" che di "valutati", di essere contemporaneamente soggetti attivi e passivi nel processo in questione.

L'obiettivo che l'Azienda si era posta è stato pertanto quello di provvedere ad applicare su più ampia scala un'apposita scheda per la valutazione della performance individuale che consentisse alla Direzione di mettere in luce l'effettivo contributo dei singoli lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, i punti di forza, le aree di potenziale criticità ed i connessi spazi di miglioramento. Il tutto anche finalizzato alla distribuzione del fondo di risultato/produttività secondo criteri oggettivi ed indicatori misurabili.

Le schede di valutazione utilizzate sia per il personale del Comparto che per quello Dirigente sono state via via riviste, cercando ogni qualvolta di migliorarle, sentiti anche gli operatori, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. presenti in ambito aziendale.

Si è anche voluto, non tanto perché previsto da alcune norme di legge, prevedere una maggiore integrazione con il Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione (che in ambito aziendale si occupa -tra l'altro- di coordinare il "processo di budget"), con il Collegio Tecnico Aziendale e soprattutto con il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni, quest'ultimo nella sua veste di interlocutore imprescindibile per il corretto funzionamento del Sistema di Valutazione Aziendale.

Desenzano, lì **27.03.2017**

IL DIRETTORE GENERALE

F.to (Dott. Peter Assembergs)

Dirigente Responsabile: F.to Dott.ssa Manuela Pedroni
Responsabile del Procedimento: F.to Dott. Massimo Inverardi