

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERAZIONE N. 9 DEL 28/12/2016

OGGETTO: Revisione del Sistema di Valutazione e Misurazione della performance.

L'anno 2016 il giorno 28 del mese di Dicembre, convocato a norma di legge, Presidente il Prof. Agostino Sevi, si è riunito il Consiglio di Amministrazione con l'intervento dei signori:

- | | |
|------------------------------|------------|
| 1) Prof. Agostino Sevi | Presidente |
| 2) Dott. Vito Bochicchio | Componente |
| 3) Dott. Zaccaria Di Taranto | Componente |

Funge da Segretario il Dott. Vito Bochicchio.

<input type="checkbox"/> Rientra	<input type="checkbox"/> Non rientra	nella previsione di bilancio.	Il collaboratore amministrativo
----------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Il Presente Atto Deliberativo è in pubblicazione all'Albo Pretorio on-line dell'IZSPB

dal: 24/01/2017 al: 08/02/2017 con Prot. IZSPB n° 1675 del: 24/01/2017
e diventa esecutivo il: 04/02/2017

VISTO il Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150 "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. (09G0164)";

CONSIDERATO che il citato D. Lgs 150/2009 prescrive che: "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

"entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";

VISTO il Titolo II del suddetto D. Lgs 150/2009: "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" CAPO II - Ciclo di gestione della performance - Art. 7. "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

CONSIDERATO che il comma 1 dell'art. 7 dispone quanto segue: "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

DATO ATTO che, ai sensi della delibera ANAC n. 1/2012 art. 4.1.2, l'adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" spetta all'organo di Indirizzo politico-amministrativo, che lo adotta con apposito provvedimento;

CONSIDERATO che con Delibera di CdA n. 3 del 22/4/2016, tenuto conto di alcune indicazioni ricevute dalle parti sindacali e "nelle more della definizione del nuovo impianto organizzativo e gestionale in corso di definizione" questo Istituto ha approvato, sentito il Presidente dell'OIV, il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance del personale dell'Ente;

DATO ATTO che, come stabilito nella citata delibera di CdA n.3/2016: "il Sistema di Valutazione della Performance approvato potrà essere suscettibile di modifiche ed integrazioni volte al miglioramento ed all'adeguamento degli attuali strumenti ivi previsti, dopo la definizione del nuovo impianto organizzativo e gestionale";

CONSIDERATI gli esiti delle sedute di CdA del 12/12/2016 e del 28/12/2016, in cui questo CdA, sentito l'OIV, ha ritenuto di approvare alcune modifiche al Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in merito al punto 2.1.3 "Valutazione finale", con specifico riferimento alla valutazione del Direttore Generale, al fine di rendere le modalità di valutazione pienamente aderenti all'art. 14, comma 4, lettera e) del D-Lgs 150/2009;

ATTESO che, con il parere favorevole dell'OIV reso nella seduta del 28/12/2016, si è concluso il processo di revisione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance;

PRESO ATTO che con l'allegata nota del Presidente n.23921 del 13/12/2016, si è provveduto all'invio alla S.T.P. ed alla Direzione Aziendale di un estratto del verbale di approvazione e di una copia della nuova versione revisionata del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per la predisposizione degli atti consequenti;

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELIBERAZIONE N. 9 DEL 28/12/2016

PRESO ATTO che con l'allegata email prot. n. 25046/2016 inviata dal Presidente al Direttore Generale f.f., all'OIV, ed alla STP, si reitera la richiesta di pubblicazione della delibera di approvazione e del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sul sito dell'Ente;

CONSIDERATO che, con la stessa nota prot. 25046/2016 il Presidente comunica la disponibilità del CdA ad esaminare, entro il 15 gennaio 2017, eventuali proposte di modifica del SMVP, previa consultazione con il personale e con le OO.SS. dell'Istituto;

PRESO ATTO che non sono pervenute, entro i termini precedentemente indicati, proposte modificative del SMVP;

RITENUTO di poter procedere all'approvazione definitiva del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come revisionato da questo CdA, quale atto preliminare all'approvazione del Piano delle Performance;

Ad unanimità dei voti

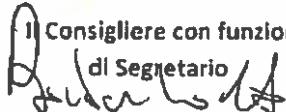
DELIBERA

- 1) Di approvare e pubblicare sul sito internet dell'Ente la nuova versione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" che, allegata al presente atto, ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dare atto che, il presente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" potrà essere suscettibile di ulteriori modifiche ed integrazioni volte al miglioramento ed all'adeguamento degli attuali strumenti ivi previsti.

Il Consigliere



Il Consigliere con funzioni
di Segretario



Il Presidente del Consiglio
di Amministrazione



sede centrale
via Mannoletta, 20
71121 Foggia
telefono 0801786111
fax 0801786362

tel. / fax 00168430718

numero verde 800-239340
www.izs.it

Preg.mi

Componenti Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Antonio Fasanella

Dott. Pietro Tantalo

Componenti Struttura Tecnica Permanente

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE

PUGLIA E BASILICATA

LORO SEDI

OGGETTO: Trasmissione Estratto punto 2 odg – Verbale CdA n. 17/2016 del 12.12.2016

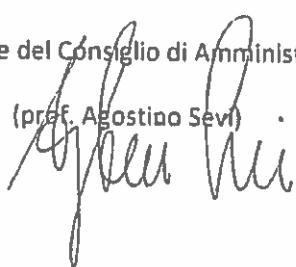
Preg.mi,

nelle more della trascrizione integrale del verbale n.17/2016 del 12.12.2016, si anticipa l'estratto di cui all'oggetto per i conseguenti adempimenti.

Cordiali saluti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

(prof. Agostino Sevi)



sezioni

Torre S. Stefano (B.
via Pisanica 96/B - 71121
telefono 0801786364

Ufficio Scienze (B.
via Pisanica 96/B - 71121
telefono 0801786364

Ufficio
via Pisanica 96/B - 71121
telefono 0801786364

Ufficio Ricerca
via Pisanica 96/B - 71121
telefono 0801786364

Ufficio P.R.
via Scalo Iacchini 1, 71121
telefono 081451741

Ufficio
via Scalo Iacchini 1, 71121
telefono 081451741

sede centrale
via Manfredonia, 20
71121 Foggia
telefono 0801736111
fax 0801736362
c.f./p.iva 0016843018
numero verde 800239840
www.izsf.it

Istituto zooprofilattico sperimentale
della Puglia e della Basilicata - Foggia
del 13 DIC. 2016
23.9.18

Consiglio di Amministrazione

Seduta del 12.12.2016

Verbale n. 17/2016

L'anno duemilasedici, addi dodici del mese di dicembre, alle ore 17.30, presso la sede dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, sita in via Manfredonia, 20 - Foggia, a seguito di regolare convocazione, giusta nota del Presidente (prot. n. 23711 del 7.12.2016), si è riunito il Consiglio di Amministrazione, nelle persone che seguono:
prof. Agostino Sevi - Presidente
dott. Vito Bochicchio - Componente
dott. Zaccaria Di Taranto - Componente
per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: determinazioni;
3. Definizione obiettivi strategici per la redazione del bilancio di previsione 2017 e del bilancio triennale 2017-2019;
4. Adempimenti relativi al ciclo della performance 2016;
5. Esame ed eventuale approvazione del Piano attuativo aziendale e della Relazione programmatica per l'anno 2016 predisposti dal Direttore generale alla luce degli obiettivi assegnati dal Consiglio;
6. Sopravvenute e urgenti.

È assente, per concomitanti impegni, il dott. Fasanella. Sono assenti i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Assume le funzioni di segretario verbalizzante il consigliere dott. Bochicchio.

OMISSIS

Relativamente al secondo punto all'odg, il Presidente ricorda che, nella seduta dell'8.11.2016, il Consiglio, sentito in proposito l'Organismo Indipendente di Valutazione, aveva deliberato di sottoporre a revisione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato in data 22.04.2016, nella parte relativa al punto 2.1.3 Valutazione finale, con specifico riferimento alla valutazione del Direttore generale, al fine di rendere le modalità di valutazione pienamente aderenti all'art. 14, comma 4, lettera e) del D. Lgs. 150/2009.

Il Presidente informa il consiglio di aver predisposto conseguentemente la modifica del documento in parola che segue:

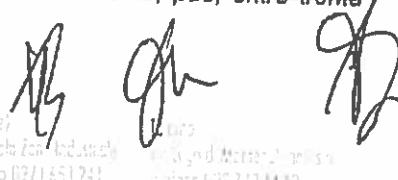
✓ Direttore Generale

Il valutato compila e presenta all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione finale contenente l'evidenza del perseguitamento dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo Indipendente di Valutazione propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione del Direttore generale; il Consiglio, vista la relazione dell'OIV, con relazione motivata, valuta il Direttore generale sulla base dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi allo stesso assegnati.

Il valutato compila e presenta una relazione finale contenente l'evidenza del perseguitamento degli obiettivi raggiunti al Consiglio di Amministrazione. Qualora il Direttore generale non condivida le valutazioni del Consiglio di Amministrazione ha la possibilità di ricorrere, entro 15 giorni dalla sua presa visione della valutazione, anche in formato elettronico, all'OIV. L'OIV, valutata l'istanza del ricorrente, può, entro trenta

sezioni

Città S. Stefano (BZ)	Città S. Stefano (BZ)	Bari	Foggia (Ba)	Foggia (Ba)
Prov. Bari 0-25.5	Prov. Bari 0-25.5	Prov. Bari 0-25.5	Prov. Bari 0-25.5	Prov. Bari 0-25.5
telefono 0101746844	telefono 0101746844	telefono 0803535311	telefono 0803535311	telefono 0803535311


M. S. S. Stefano (BZ) 9/2
Prov. Bari 0-25.5 9/2
telefono 0101746844 9/2

giorni con relazione motivata, chiedere al Consiglio di Amministrazione di valutare nuovamente gli obiettivi raggiunti dal Direttore generale.

Il Presidente informa inoltre il Consiglio di aver trasmesso, in data 22.11.2016 previa comunicazione al dott. Fasanella, l'enunciata proposta di modifica del Sistema (nota prot. 22293) alla Struttura Tecnica Permanente (STP), affinché provvedesse a far riportare sul sito web dell'Istituto il nuovo SMVP con evidenziata la modifica che si ritiene di dover apportare, dando a tutti i dipendenti dell'Istituto la possibilità di prenderne visione e di far pervenire, entro i successivi 10 giorni, i propri suggerimenti in proposito, così come era stato fatto in fase di prima approvazione del SMVP 2016. Con la stessa nota il Presidente ha anche chiesto alla STP di trasmettere copia del nuovo SMVP ai componenti dell'OIV, al fine di acquisirne il previsto parere. La sig.ra Affatato, componente della STP, ha comunicato di essere stata autorizzata a trasmettere la proposta di modifica del SMVP al CED, affinché la pubblicasse sul sito dell'Istituto, solo in data 7.12.2016.

Il Consiglio, unanime, udita la relazione del Presidente, approva le modifiche proposte al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dà mandato al Presidente di trasmettere la presente delibera e la nuova versione del SMVP alla Struttura Tecnica Permanente per la conseguente loro trasmissione ai componenti dell'OIV.

Il Consiglio, inoltre, in considerazione della mancata tempestività con cui si è proceduto alla pubblicazione della proposta di modifica del SMVP sul sito web dell'Istituto, dà mandato al Presidente, in caso non intervengano proposte di emendamento da parte dell'OIV e/o del personale dell'Istituto entro i prossimi 10 giorni, di disporre, per il tramite della STP, la pubblicazione all'Albo pretorio online dell'Istituto della presente delibera e della nuova versione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il Consiglio, infine, nell'ottica della trasparenza e della condivisione della propria azione si dichiara disponibile ad esaminare, con il supporto dell'OIV, eventuali ulteriori proposte di modifica del SMVP, purché esse vengano poste alla sua attenzione, previa consultazione con il personale e con le OOSS dell'Istituto, entro il 15 gennaio. Ciò al fine di ultimare la revisione del SMVP entro il primo di febbraio 2017, data a partire della quale, è previsto l'avvio della fase di valutazione finale del ciclo della performance 2016.

La presente delibera, assunta seduta stante, è immediatamente esecutiva.

OMISSIONIS

La seduta viene sciolta alle 19,00.

Di tanto si redige verbale che viene letto e approvato.

IL PRESIDENTE
(Prof. Agostino SEVILLA)

IL COMPONENTE CON FUNZIONI DI SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(Dott. Vito Bochicchio)

IL COMPONENTE
(Dott. Zaccaria Di Tarallo)

sede centrale
via Montedoro, 20
71121 Foggia
telefono 0881786111
fax 0881786362

tel. 088100168430/18
numero verde 800-232810
www.izslg.it

Preg.mi

Componenti Organismo Indipendente di Valutazione**Dott. Antonio Fasanella****Dott. Pietro Tantalo****Componenti Struttura Tecnica Permanente****ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE****PUGLIA E BASILICATA****LORO SEDI****OGGETTO:** Trasmissione Estratto punto 2 odg – Verbale CdA n. 17/2016 del 12.12.2016

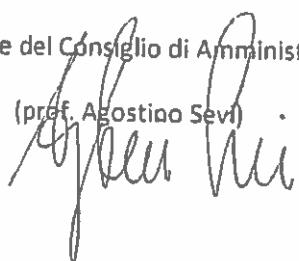
Preg.mi,

nelle more della trascrizione integrale del verbale n.17/2016 del 12.12.2016, si anticipa l'estratto di cui all'oggetto per i conseguenti adempimenti.

Cordiali saluti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

(prof. Agostino Sevi)

**sezioni**Ricev. S. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. D. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. C. Sestini (P.
21.12.2016)Ricev. S. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. D. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. C. Sestini (P.
21.12.2016)Ricev. S. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. D. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. C. Sestini (P.
21.12.2016)Ricev. S. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. D. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. C. Sestini (P.
21.12.2016)Ricev. S. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. D. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. C. Sestini (P.
21.12.2016)Ricev. S. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. D. Sestini (P.
21.12.2016)
Ricev. C. Sestini (P.
21.12.2016)

Istituto zooprofilattico sperimentale
della Puglia e della Basilicata - Foggia
del 13 DIC. 2016
23.8.18

Consiglio di Amministrazione

Seduta del 12.12.2016

Verbale n. 17/2016

L'anno duemilasedici, addì dodici del mese di dicembre, alle ore 17.30, presso la sede dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, sita in via Manfredonia, 20 - Foggia, a seguito di regolare convocazione, giusta nota del Presidente (prot. n. 23711 del 7.12.2016), si è riunito il Consiglio di Amministrazione, nelle persone che seguono:

prof. Agostino Sevi - Presidente
dott. Vito Bochicchio - Componente
dott. Zaccaria Di Taranto - Componente
per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: determinazioni;
3. Definizione obiettivi strategici per la redazione del bilancio di previsione 2017 e del bilancio triennale 2017-2019;
4. Adempimenti relativi al ciclo della performance 2016;
5. Esame ed eventuale approvazione del Piano attuativo aziendale e della Relazione programmatica per l'anno 2016 predisposti dal Direttore generale alla luce degli obiettivi assegnati dal Consiglio;
6. Sopravvenute e urgenti.

È assente, per concomitanti impegni, il dott. Fasanella. Sono assenti i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Assume le funzioni di segretario verbalizzante il consigliere dott. Bochicchio.

OMISSIONE

Relativamente al secondo punto all'odg, il Presidente ricorda che, nella seduta dell'8.11.2016, il Consiglio, sentito in proposito l'Organismo Indipendente di Valutazione, aveva deliberato di sottoporre a revisione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato in data 22.04.2016, nella parte relativa al punto 2.1.3 Valutazione finale, con specifico riferimento alla valutazione del Direttore generale, al fine di rendere le modalità di valutazione pienamente aderenti all'art. 14, comma 4, lettera e) del D. Lgs. 150/2009.

Il Presidente informa il consiglio di aver predisposto conseguentemente la modifica del documento in parola che segue:

➤ Direttore Generale

Il valutato compila e presenta all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione finale contenente l'evidenza del perseguitamento dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo Indipendente di Valutazione propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione del Direttore generale; il Consiglio, vista la relazione dell'OIV, con relazione motivata, valuta il Direttore generale sulla base dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi allo stesso assegnati.

Il valutato compila e presenta una relazione finale contenente l'evidenza del perseguitamento degli obiettivi raggiunti al Consiglio di Amministrazione. Qualora il Direttore generale non condivida le valutazioni del Consiglio di Amministrazione ha la possibilità di ricorrere, entro 15 giorni dalla sua presa visione della valutazione, anche in formato elettronico, all'OIV. L'OIV, valutata l'istanza del ricorrente, può, entro trenta

sezioni

Istituto S. Sosanna (P)

I.P. Puglia (P) - S.A.

dott. 031745864

Istituto S. Sosanna

I.P. Puglia (P) - S.A.

dott. 031745864

Puglia

I.P. Puglia (P) - S.A.

dott. 031745864

Istituto S. Sosanna

I.P. Puglia (P) - S.A.

dott. 031745864

AB *AB* *AB*

giorni con relazione motivata, chiedere al Consiglio di Amministrazione di valutare nuovamente gli obiettivi raggiunti dal Direttore generale.

Il Presidente informa inoltre il Consiglio di aver trasmesso, in data 22.11.2016 previa comunicazione al dott. Fasanella, l'enunciata proposta di modifica del Sistema (nota prot. 22293) alla Struttura Tecnica Permanente (STP), affinché provvedesse a far riportare sul sito web dell'Istituto il nuovo SMVP con evidenziata la modifica che si ritiene di dover apportare, dando a tutti i dipendenti dell'Istituto la possibilità di prenderne visione e di far pervenire, entro i successivi 10 giorni, i propri suggerimenti in proposito, così come era stato fatto in fase di prima approvazione del SMVP 2016. Con la stessa nota il Presidente ha anche chiesto alla STP di trasmettere copia del nuovo SMVP ai componenti dell'OIV, al fine di acquisirne il previsto parere. La sig.ra Affatato, componente della STP, ha comunicato di essere stata autorizzata a trasmettere la proposta di modifica del SMVP al CED, affinché la pubblicasse sul sito dell'Istituto, solo in data 7.12.2016.

Il Consiglio, unanime, udita la relazione del Presidente, approva le modifiche proposte al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dà mandato al Presidente di trasmettere la presente delibera e la nuova versione del SMVP alla Struttura Tecnica Permanente per la conseguente loro trasmissione ai componenti dell'OIV.

Il Consiglio, inoltre, in considerazione della mancata tempestività con cui si è proceduto alla pubblicazione della proposta di modifica del SMVP sul sito web dell'Istituto, dà mandato al Presidente, in caso non intervengano proposte di emendamento da parte dell'OIV e/o del personale dell'Istituto entro i prossimi 10 giorni, di disporre, per il tramite della STP, la pubblicazione all'Albo pretorio online dell'Istituto della presente delibera e della nuova versione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il Consiglio, infine, nell'ottica della trasparenza e della condivisione della propria azione si dichiara disponibile ad esaminare, con il supporto dell'OIV, eventuali ulteriori proposte di modifica del SMVP, purché esse vengano poste alla sua attenzione, previa consultazione con il personale e con le OOSS dell'Istituto, entro il 15 gennaio. Ciò al fine di ultimare la revisione del SMVP entro il primo di febbraio 2017, data a partire della quale, è previsto l'avvio della fase di valutazione finale del ciclo della performance 2016.

La presente delibera, assunta seduta stante, è immediatamente esecutiva.

OMISSIONIS

La seduta viene sciolta alle 19,00.

Di tanto si redige verbale che viene letto e approvato.

IL PRESIDENTE

(Prof. Agostino SEMI)

IL COMPONENTE CON FUNZIONI DI SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(Dott. Vito Bochicchio)

IL COMPONENTE

(Dott. Zaccaria Di Taranto)

Sistema di misurazione e valutazione della performance

(Revisione del 12/12/2016)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Seguente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (di seguito Sistema) è articolato ed esplicitato ai sensi dell'art. 7, comma 3 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con riferimento ai punti indicati di seguito.

Introduzione

1. Descrizione del Sistema

- 1.1 Caratteristiche distintive dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata
- 1.2 Scopo del sistema
- 1.3 Metodologia adottata per la misurazione e valutazione della performance organizzativa
- 1.4. Metodologia adottata ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale
- 1.5. Modalità con le quali è garantita la trasparenza totale del Sistema e della sua applicazione
- 1.6. Modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul personale

2. Processo

- 2.1 Fasi
 - 2.1.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi
 - 2.1.2 Valutazione Intermedia
 - 2.1.3 Valutazione finale
- 2.2 Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- 2.3 Modalità

3. Soggetti e Responsabilità

4. Procedure di conciliazione

5. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti

6. Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Allegati:

- Allegato 1 – Scheda di valutazione comportamento Dirigenti
- Allegato 2– Scheda di valutazione comportamento Personale Titolare di P.O.
- Allegato 3 – Questionario Superiore Gerarchico
- Allegato 4 - Questionario per la rilevazione del grado di condivisione del sistema
- Scheda riassuntiva di valutazione Dirigenti
- Scheda riassuntiva di valutazione Personale Titolare di P.O.

- **Scheda riassuntiva di valutazione Personale di Comparto**
- **Scheda B - Scheda di valutazione individuale del personale di cat. B e Bs**
- **Scheda C - Scheda di valutazione individuale del personale di cat. C e D**
- **Scheda D - Scheda di valutazione individuale del personale di cat. Ds e P.O.**

INTRODUZIONE

Ratio del D. Lgs. n. 150/2009

L'obiettivo del D. Lgs. n. 150/2009 è l'attribuzione dei benefici economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, affermando la cultura della valutazione, che può definirsi, secondo le indicazioni delle scienze aziendali e amministrative, come l'attitudine a predisporre in modo organico e sistematico procedure idonee ad individuare periodicamente, secondo criteri omogenei, il rendimento e le caratteristiche professionali dei dipendenti.

L'obiettivo ultimo della disciplina di cui al D. Lgs. n. 150/2009 è il raggiungimento di *standard qualitativi ed economici elevati* nelle attività che la P.A. svolge e nei servizi che rende al suo esterno.

La misurazione e la valutazione della performance devono avvenire in conformità alle direttive dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.), già CIVIT, istituita ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 150/2009.

L'applicazione del D. Lgs. n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 30, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009, l'OIV deve provvedere a definire un Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, sulla base degli indirizzi forniti dall'A.N.AC. (si tratta, in particolare, delle delibere CIVIT n. 89 e n. 104/2010), in modo da assicurare la piena operatività.

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale.

L'articolo 7 del Decreto dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione".

Pertanto i tre livelli della valutazione della performance sono (art. 3 del Decreto):

- Amministrazione nel suo complesso
- Unità Organizzativa
- Singoli dipendenti

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'articolo 14 del Decreto, di seguito "OIV".

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale. Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito "Sistema", previsto all'art. 7, comma 1 del Decreto ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- ai dirigenti responsabili di struttura Semplice e Complessa;
- ai dirigenti con incarichi di alta specializzazione;
- ai dirigenti con incarico professionale di tipo D
- al personale non dirigenziale.

La funzione di misurazione e valutazione della Performance è svolta dai seguenti attori:

- Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Dirigenti di vertice (Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo);
- Dirigenti di struttura;
- OIV.

NB: Laddove nel presente documento si faccia riferimento a Strutture Complesse non attivate o a posizioni di responsabilità non assegnate, lo stesso deve intendersi riportato alle Strutture Semplici.

Contesto di riferimento

La predisposizione e il processo di adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance non può prescindere dalle difficoltà di contesto e di criticità amministrativo-gestionale rinvenute dalla Direzione Strategica all'atto del suo insediamento nel luglio 2015.

Gli adempimenti oggetto del presente documento, infatti, pur prescritti dalle norme già da tempo vigenti, non erano mai stati posti in essere in precedenza.

Pertanto, il Sistema di valutazione di seguito designato costituisce la prima applicazione del modello funzionale di valutazione delle performance da impiantare all'interno dell'Istituto, con la conseguenza di doversi attribuire ad esso il necessario carattere di transitarietà quale prima applicazione dei contenuti del d.lgs. 150/2009.

I flussi informativi, i parametri, i coefficienti di attribuzione espressi nel seguito sono perciò estrinsecazione di tale modello transitorio ancorché ad essi verrà in ogni caso improntata la politica aziendale di misurazione e di incentivazione dei risultati raggiunti dal personale a partire dall'anno 2016.

1. Descrizione del Sistema

1.1 Caratteristiche distintive dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata (di seguito Istituto) è Ente sanitario dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, gestionale e tecnica, ai sensi del D. Lgs. 30/06/1993 n. 270 e del D.Lgs. n. 106/2012 ed opera nel quadro delle attività di tutela della salute esercitate dal Servizio Sanitario Nazionale.

L'Istituto svolge attività di ricerca scientifica sperimentale veterinaria e di accertamento dello stato sanitario degli animali. Attraverso le attività di accertamento della salubrità dei prodotti di origine animale e vegetale concorre ad affermare la sicurezza alimentare quale diritto di tutti i cittadini, da ricercare in un quadro di sviluppo sostenibile sotto il profilo ambientale e sociale – economico.

L'Istituto è strumento tecnico-scientifico dello Stato e delle Regioni Puglia e Basilicata e, nell'assolvimento dei compiti istituzionali, opera nell'ambito degli obiettivi e indirizzi programmatici delle Regioni in coerenza con la legislazione vigente, assicurando le prestazioni e la collaborazione tecnico-scientifica necessarie all'espletamento delle funzioni in materia di sanità pubblica veterinaria e, comunque, di tutte quelle ad esso demandate dalle leggi.

L'Istituto ha la sede legale in Foggia ed è articolato sul territorio delle due Regioni in sezioni provinciali.

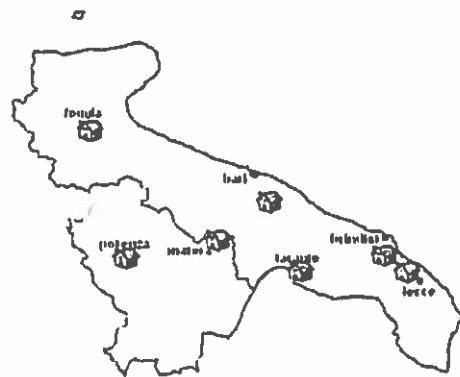


Figura 1: Sedi nel territorio

Sono organi dell'Istituto:

- a) il Direttore Generale;
- b) il Consiglio di Amministrazione
- c) il Collegio dei Revisori.

Nelle more della ridefinizione dell'organigramma e della stessa dotazione organica del personale, si riporta quanto previsto nell'ultima Delibera del CdA, n. 12/C dell'8/11/2007:

STRUTTURE COMPLESE	STRUTTURE SEMPLICI	SERVIZI
DIREZIONE	RICERCA E SVILUPPO SCIENTIFICO	SEGRETERIA -URP CONTROLLO DI GESTIONE
QUALITA' - SICUREZZA - FORMAZIONE	QUALITA' SICUREZZA	SERVIZIO INTERNO TARATURE SERVIZIO BIBLIOTECA E FORMAZIONE
OSSERVATORIO EPIDEMIOLOGICO	SORV. EPIDEMIOLOGICA VETERINARIA ACCETTAZIONE	SERVIZIO INFORMATIVO VETERINARIO QEV PUGLIA
AMMINISTRAZIONE		SEGRETERIA AMMINISTRATIVA
	PROVVED.ECONOMATO E MAGAZZINO APPALTI E SERVIZI RAGIONERIA GESTIONE RISORSE UMANE	CONTENZIOSO PROVVEDITORATO ECONOMATO E MAGAZZINO APPALTI PUBBLICI E GEST.PATRIMONIO APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE BILANCIO E CONTABILITA' FISCALE E FINANZIARIO TRATTAMENTO ECONOMICO TRATTAMENTO GIURIDICO
CHEMICA	CNR - RADIACTIVITA' METALLI PESANTI E MANGIMI ANABOLIZZANTI E PESTICIDI FARMACI E TOSSICOLOGIA ANALISI BROMATOLOGICHE, BIOTOSI, E PARINE ANIMALI MICOTOSSINE E TECNICHE IMMUNOENZIMATICHE	
MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI	MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI BATTERIOLOGIA SPECIALE E BIOLOGIA MOLECOLARE PRODUZIONE TERRENI	
BIOTECNOLOGIE E VACCINI	CENTRO DI REFERENZA NAZIONALE ANTRACE PRODUZIONE VACCINI BIOTECNOLOGIE	
DIAGNOSTICA	DIAGNOSTICA GENERALE LABORATORIO TSE STABULARIO	
SIEROLOGIA	SIEROLOGIA MALATTIE PIANIFICATE SIEROLOGIA MALATTIE NON PIANIFICATE	
VIROLOGIA	SIEROLOGIA VIROLOGICA DIAGN.VIROLOG.E ENTOMOLOGIA VETERINARIA BIOLOGIA MOLECOLARE E PCR	
TARANTO	DIAGNOSTICA GENERALE E MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI	ITIOPATOLOGIA
	SIEROLOGIA	
BRINDISI	DIAGNOSTICA GENERALE E MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI SIEROLOGIA	
MATERA	DIAGNOSTICA GENERALE	TSE
	SIEROLOGIA MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI	
LOCRI	DIAGNOSTICA GENERALE E MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI SIEROLOGIA	
PUTIGNANO	DIAGNOSTICA GENERALE	BIOLOGIA MOLECOLARE
	SIEROLOGIA MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI QUALITA' LATTE	
POTENZA	DIAGNOSTICA GENERALE SIEROLOGIA MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI QUALITA' LATTE	Q.E.V.

1.2 Scopo del sistema

Lo scopo del presente sistema di misurazione della Performance è di fornire un supporto metodologico e di indirizzo per lo sviluppo di un Piano della Performance per gli anni seguenti in linea con i dispositivi normativi vigenti e il deliberato Civit.

Il Sistema è stato composto in modo tale da:

- Consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli artt. 8 e 9 del d.lgs 27/10/2009 n. 150, del livello di performance atteso (che l'Ente si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- Consentire un'analisi approfondita delle cause legate ad eventuali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- Consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'Ente;
- Consentire il monitoraggio continuo della performance anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio, ai sensi dell'art. n. 6 del d.lgs 27/10/2009 n. 150;
- Garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
- Assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della Performance, sia agli attori interni all'Ente che agli interlocutori esterni dello stesso;
- Promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- Esplicitare la responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;
- Assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

A tal fine il presente sistema si propone di definire le metodologie di base, gli strumenti di analisi, gli attori coinvolti nel ciclo di gestione delle Performance, il portafoglio delle attività e dei servizi dell'Ente e le procedure di analisi degli scostamenti e delle modalità per gestire le conseguenti azioni correttive da adottare successivamente con appositi provvedimenti.

E' importante il coinvolgimento del personale (anche attraverso opportune forme di incentivazione), delle strutture interne dell'Istituto che possano supportare tale analisi con competenze scientifiche.

Il sistema dovrà alimentare, attraverso l'affinamento costante delle metodologie adottate e degli strumenti di analisi a suo supporto forniti dall'Istituto, il Piano delle Performance con informazioni quanto più aderenti alla realtà organizzativa e produttiva dell'Ente permettendo l'adozione di politiche gestionali e dei personali in linea con i più moderni standard organizzativi.

L'Ente intende, inoltre, garantire la trasparenza totale del sistema.

Gli esiti del processo di valutazione della performance costituiscono il principale riferimento per la gestione dei sistemi premianti.

Il miglioramento progressivo del Sistema è promosso annualmente dal Consiglio di Amministrazione, dal Direttore Generale, e dalla Dirigenza di vertice (Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario), sentiti i dirigenti responsabili di struttura. Il tutto con particolare attenzione ai suggerimenti pervenuti dagli stakeholder interni ed esterni, ed all'attività di monitoraggio dell'OIV.

Il processo di riesame da parte della Dirigenza di vertice potrà portare all'individuazione di esigenze di ridefinizione o di revisione del Sistema, ma anche all'individuazione di opportunità di miglioramento di singole attività di pertinenza o collegate al Sistema e alla conseguente adozione di specifiche azioni di miglioramento.

Al fini del riesame, le informazioni e i dati che saranno presi in considerazione riguarderanno:

- le modifiche al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- le delibere dell'ANAC;
- gli esiti dell'attività di valutazione.

1.3 Metodologia adottata per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Gli ambiti del Sistema di Valutazione della Performance organizzativa del decreto si possono così raggruppare:

➤ In riferimento agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione:

- 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;

- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (art. 8, comma 1, lettera f) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
 - la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (art. 8, comma 1, lettera g) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) e in riferimento ai criteri emanati dalla CiVIT nella delibera n. 88 del 24 giugno 2010, quali linee guida per la definizione degli standard di qualità;
 - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1, lettera h) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- In riferimento alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:
- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività e, pertanto l'impatto generato dalle stesse;
 - la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - 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.

La misurazione della performance è utilizzata come elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi pubblici ed è essenzialmente un processo empirico e formalizzato, che mira ad ottenere ed esprimere informazioni descrittive delle proprietà di un oggetto tangibile o intangibile (ad es. un processo, un'attività, un gruppo di persone).

La misurazione della performance organizzativa dell'Istituto terrà conto, in base alle indicazioni della delibera Civit 104/2010, dei seguenti ambiti:

- 1) il grado di attuazione della strategia;
- 2) il portafoglio delle attività e dei servizi;
- 3) lo stato di salute dell'amministrazione;
- 4) gli impatti dell'azione amministrativa;
- 5) i confronti con altre amministrazioni (benchmarking).

Al fine di misurare e successivamente valutare la performance, l'Istituto provvede alla gestione per obiettivi.

Gli obiettivi strategici aziendali sono definiti dalla Direzione Generale, sulla base degli indirizzi generali di programmazione e gli obiettivi annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ed in linea con gli obiettivi ed indirizzi delle Regioni Puglia e Basilicata, sentite le proposte della dirigenza di vertice e dei dirigenti responsabili di struttura complessa o semplice.

I contenuti sopra richiamati vengono annualmente elaborati ed aggiornati nel Piano della Performance, documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi oltre a definire gli indicatori per la misurazione e valutazione dei diversi livelli di performance.

Il Direttore Generale trasmette a tutti i responsabili di struttura la scheda del piano delle attività della Direzione generale dell'anno di riferimento, cui attenersi per la formulazione degli obiettivi di struttura.

I dirigenti responsabili di struttura formulano gli obiettivi del proprio Centro di responsabilità (CdR) entro i termini indicati dal Direttore Generale.

Il Direttore Generale convoca i responsabili di struttura per la negoziazione degli obiettivi. Dal confronto possono emergere rimodulazioni alle proposte, delle quali si terrà conto per la redazione del documento definitivo, sottoscritto dal Direttore Generale e dal dirigente Responsabile di Struttura.

La valutazione della performance organizzativa dell'Istituto dovrà prevedere, in base alle indicazioni della delibera Civit 104/2010, i seguenti aspetti:

- l'articolazione temporale su periodi intermedi rispetto all'esercizio di riferimento (anche su periodi infra-annuali), in maniera tale da permettere eventuali azioni correttive;
- un'articolazione spaziale basata su una logica di rappresentazione che parta da risultati aggregati per ogni macro-ambito e consenta un progressivo accesso ad obiettivi e risultati più analitici e renda possibile una aggregazione e rappresentazione dei risultati per i vari livelli organizzativi.

La Direzione aziendale può convocare nel corso dell'anno ciascun responsabile di struttura per verificare l'andamento degli obiettivi, delle attività e delle risorse, al fine di porre eventuali azioni correttive che possono configurarsi in modifiche degli obiettivi e/o delle risorse.

Nei mesi di gennaio -febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della negoziazione, previa raccolta dei dati di sintesi e attraverso la relazione a consuntivo predisposta da ogni dirigente responsabile della struttura coinvolta, viene eseguito il monitoraggio per una valutazione complessiva della performance organizzativa.

La STP provvede a raccogliere le informazioni e la documentazione necessarie alla valutazione.

La Direzione Generale, attraverso l'OLV, verifica il raggiungimento degli obiettivi e redige una delibera per l'approvazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture.

In sede di contrattazione integrativa aziendale possono essere individuati opportuni parametri atti a commisurare il livello di responsabilità organizzativa dei singoli dipendenti rispetto al conseguimento degli obiettivi, e la ripartizione tra performance organizzativa e individuale

A supporto della misurazione della performance potrà essere implementata una metodologia coerente col sistema della Balanced Score Card (BSC), caratterizzata da un forte legame sia tra risultati, processi e risorse, nonché tra obiettivi, indicatori ed azioni, al fine di consentire la costruzione graduale degli obiettivi e di misurazione dei risultati temporalmente preliminare rispetto alla gestione.

1.4 Metodologia adottata ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale

La programmazione e verifica delle prestazioni individuali sono necessariamente collegate alla dimensione della performance organizzativa, quale contributo dei singoli dipendenti ai fini del conseguimento dei risultati dell'equipe.

A tal proposito l'Istituto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, definirà i criteri per l'erogazione del salario di risultato.

A garanzia di quanto previsto dalla normativa nazionale di riferimento, ossia che la determinazione di un premio di risultato necessariamente correlato alle performance, i relativi fondi contrattuali sono distribuiti ai dipendenti in base alle verifiche connesse ai due aspetti:

- grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alla struttura di afferenza (performance organizzativa)
- contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all'efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura, anche con la valutazione dei comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni (performance individuale).

A tal proposito, l'Istituto richiede ai dirigenti responsabili di struttura di attivare momenti di informazione e confronto con i rispettivi collaboratori, anche attraverso il coinvolgimento delle figure di coordinamento del personale di comparto. In tale fase tutto il personale viene coinvolto nel conseguimento degli obiettivi di struttura, procedendo all'analisi delle modalità attraverso cui organizzare i necessari apporti individuali (qualitativi e quantitativi).

L'Istituto, ai fini di garantire un'omogena applicazione della metodologia di valutazione individuale schede distinte per dirigente e personale di comparto. Resta ferma la facoltà delle parti negoziali, in sede di messa a punto del protocollo applicativo del sistema prelante di modificare il set di criteri individuali nelle schede indicate.

Nella gestione delle schede individuali è di fondamentale importanza che ogni elemento oggetto di valutazione risulti di significato oggettivabile e/o documentabile, evitando in modo assoluto ogni forma di generalismo e di soggettività non sostenibile da evidenze operative.

La scheda di valutazione, distinta per Dirigenti e Personale di Comparto con evidenza, all'interno di quest'ultima, dei Titolari di P.O., è costituita da:

- una parte denominata "Dati Generali";

- n. 3 sezioni:

- "Sezione A": contenente gli indicatori di valutazione dei comportamenti;
- "Sezione B": contenente gli obiettivi individuali;
- "Sezione C": contenente gli obiettivi della struttura di appartenenza.

Le sezioni A, B e C delle schede di valutazione hanno una ripartizione di peso diversa, in base alla categoria di appartenenza del dipendente.

I pesi attribuibili sono i seguenti:

CATEGORIA	Obiettivo	Comportamento	Superiore gerarchico
DIRIGENZA	80	15	5
P.O.	65	30	5
Personale di Comparto	55	45	

Laddove non sia possibile applicare la valutazione del superiore gerarchico si attribuirà il peso pieno al dirigente in questione.

I pesi per la categoria della Dirigenza possono essere rivisti in sede negoziale sulla base del ruolo e dell'incarico ricoperto.

1.5 Modalità con le quali è garantita la trasparenza totale del Sistema e della sua applicazione

Nel rispetto dell'art. 11, comma 3, del D Lgs. n. 150/2009, la trasparenza totale del Sistema e della sua applicazione è garantita dalla pubblicazione, sul sito istituzionale dell'Istituto, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

1.6 Modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul personale

Le indagini che si intendono condurre nell'ambito del Sistema sono:

- l'indagine volta a rilevare il grado di condivisione del Sistema;
- l'indagine volta a rilevare la valutazione dei superiori gerarchici da parte del personale.

Le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il grado di condivisione del Sistema (Allegato 4) e la valutazione dei superiori gerarchici da parte del personale (Allegato 3) sono realizzate attraverso la somministrazione on-line o cartacea, in forma anonima, e successiva elaborazione dei questionari riportati negli Allegati.

L'indagine sul grado di benessere organizzativo viene effettuata dall'OIV annualmente e funge da supporto all'eventuale revisione del Sistema stesso così anche per la valutazione dei superiori gerarchici da parte del personale.

I risultati delle indagini sul grado di benessere organizzativo saranno considerati significativi se garantiranno una copertura campionaria di almeno il 30% del personale abilitato alla compilazione.

2. Processo

2.1 Fasi

Il processo di valutazione si basa su quattro fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi;
- b) valutazione intermedia;
- c) valutazione finale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

2.1.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi

La definizione e assegnazione degli obiettivi strategici, ovvero il Piano Strategico di Istituto è deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale definisce annualmente gli obiettivi strategici aziendali nell'ambito del piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione e li propone ai dirigenti responsabili di struttura complessa o semplice, come scritto nel paragrafo 1.3.

La definizione degli obiettivi operativi e delle azioni a sostegno, coerenti con gli obiettivi strategici, e degli indicatori per monitorare i progressi conseguiti e dei target per stabilire i livelli attesi, avviene di concerto tra la Dirigenza di vertice e i dirigenti responsabili di struttura.

Qualora emergano elementi di particolare conflittualità o opposizione, i proponenti potranno inoltrare ricorso alla Commissione di Garanzia appositamente costituita.

2.1.2 Valutazione Intermedia

La valutazione intermedia è da intendersi come un momento di verifica intermedia che non ha alcun effetto sulla valutazione finale della performance individuale.

La valutazione Intermedia è obbligatoria ed è prevista a circa metà ciclo della performance.

Il valutatore è tenuto a dare comunicazione scritta al valutato in merito a:

- a) eventuali scostamenti negativi osservati, indicando gli interventi o le azioni di miglioramento che possono orientare ad una maggiore efficacia della prestazione complessiva;
- b) eventuali elementi correttivi ai comportamenti posti in essere dallo stesso valutato.

2.1.3 Valutazione finale

L'iter relativo alla valutazione finale della performance aziendale si chiude entro il 30 giugno con l'approvazione della Relazione della Performance da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore generale e successivi esame e validazione da parte dell'OIV. La Relazione sulla performance deve contenere i report di sintesi per la valutazione del perseguitamento degli obiettivi strategici e operativi aziendali.

L'iter relativo alla valutazione finale della performance organizzativa ed individuale del personale dell'Istituto (dirigente e comparto) si chiude, entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Le fasi relative alla valutazione sono differenti a seconda della categoria di appartenenza del valutato, ma avvengono in ogni caso sulla base di parametri e indicatori di tipo quantitativo misurabili o, in caso di impossibile applicazione degli stessi, sulla base di relazioni dettagliate che contengano elementi sufficienti ad evidenziare il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato. In tale ultimo caso il valutatore potrà comunque svolgere interviste con il personale dell'Istituto, al fine di incrementare gli elementi di giudizio utili ai fini della valutazione.

➤ Direttore Generale

Il valutato compila e presenta all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione finale contenente l'evidenza del perseguitamento dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo Indipendente di Valutazione propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione del Direttore generale; il Consiglio, vista la relazione dell'OIV, con relazione motivata, valuta il Direttore generale sulla base dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi allo stesso assegnati.

➤ Personale Dirigente di vertice

Il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo presentano al Direttore Generale una relazione finale contenente l'evidenza del livello di perseguitamento degli obiettivi. Qualora il Dirigente di vertice non condivida la valutazione del Direttore generale ha la possibilità di ricorrere, entro 15 giorni dalla presa visione della valutazione, anche in formato elettronico, all'OIV. L'OIV, valutata l'istanza del ricorrente, può, entro trenta giorni con relazione motivata, chiedere al Direttore generale di valutare nuovamente gli obiettivi raggiunti dal Dirigente di vertice.

➤ **Personale Dirigente**

1. I valutati compilano e presentano al Direttore Generale una relazione finale contenente l'evidenza del livello di perseguitamento degli obiettivi.
2. Qualora il valutato non condivida le valutazioni del valutatore ha la possibilità di ricorrere, entro 15 giorni dalla sottoscrizione della scheda ovvero dalla sua presa visione, anche in formato elettronico, alla Commissione di Garanzia.
3. La STP presenta alla Direzione Generale una scheda di valutazione riassuntiva dei punteggi di valutazione associati agli obiettivi strategici e operativi, e del superiore gerarchico da parte del personale di categoria B, C e D ("Allegato 1 – valutazione comportamento Dirigenti e Titolari di P.O.", "e "Allegato 3 - Questionario Superiore Gerarchico").

➤ **Personale di comparto e personale titolare di P.O.**

1. La STP raccoglie e presenta alla Direzione Generale una scheda di valutazione riassuntiva dei punteggi di valutazione associati agli obiettivi strategici e operativi, compilata dal Dirigente del valutato con i relativi allegati ("Scheda D", "Scheda C" e "Scheda B" a seconda della categoria di appartenenza) e del superiore gerarchico da parte del personale di comparto dal medesimo coordinato ("Allegato 1 – valutazione comportamento Dirigenti e Titolari di P.O.", "e "Allegato 3 - Questionario Superiore Gerarchico").
2. Eventuali osservazioni e/o motivazioni da parte del valutatore e/o del valutato si potranno segnalare nell'apposito spazio della scheda relativa alla valutazione finale.
3. In particolar modo, qualora il valutato non condivida le valutazioni del valutatore ha la possibilità di ricorrere, entro 15 giorni dalla sottoscrizione della scheda ovvero dalla sua presa visione, anche in formato elettronico, al Commissione di Garanzia.

L'OIV, in questa fase di valutazione finale, verifica il raggiungimento degli obiettivi e predisponde per il Direttore Generale un verbale sulla base del quale verrà redatta la delibera di approvazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture coinvolte.

2.2 Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito

Al termine della valutazione finale, scaturisce un punteggio finalizzato a valorizzare e differenziare il merito. La distribuzione di premialità, indicata nell'articolo 20 e seguenti del d.lgs. 150/2009 nonché all'art. 30 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2002/2003, all'art. 11 del CCNL Area III Dirigenza Sanitaria Tecnica e Amministrativa biennio economico 2008/2009 e all'art. 11 del CCNL Area IV Dirigenza Medica e Veterinaria biennio economico 2008/2009, dovrà avvenire dopo la proposta di valutazione da parte dell'OIV e relativa approvazione e deliberazione da parte della Direzione Generale. La distribuzione dell'incentivo premiante collegato alla performance avverrà per il personale dipendente dell'Istituto (dirigenti e comparto) nel mese di marzo dell'anno successivo

Il sistema di valutazione distingue le seguenti fasce di performance e le conseguenti erogazioni premianti:

<i>Punteggio</i>	<i>Fasce di performance</i>	<i>Erogazione del premio</i>
<i>Da 90 a 100</i>	<i>Ottima</i>	<i>100% della quota teorica</i>
<i>Da 75 a 89</i>	<i>Buona</i>	<i>90% della quota teorica</i>
<i>Da 62 a 74</i>	<i>Media</i>	<i>80% della quota teorica</i>
<i>Da 0 a 61</i>	<i>Insoddisfacente</i>	<i>0</i>

Al fini degli effetti delle valutazioni positive o negative si rimanda ai CCCCCNNLL della dirigenza e del comparto.

• **Personale dirigente**

La valutazione ottenuta consente la partecipazione ai premi previsti dall'articolo 20 del d.lgs. 150/2009 nonché dall'art. 11 del CCNL Area III Dirigenza Sanitaria Tecnica e Amministrativa biennio economico 2008/2009 e dall'art. 11 del CCNL Area IV Dirigenza Medica e Veterinaria biennio economico 2008/2009.

- **Personale di comparto e Titolari di P.O.**

La valutazione ottenuta consente la partecipazione ai premi previsti dall'articolo 20 del d.lgs. 150/2009 nonché dall'art. n.30 del C.C.N.L Comparto Sanità 2002/2003.

2.3 Modalità

Con l'espletamento dell'iter di approvazione del Piano della Performance è possibile procedere all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale secondo le modalità esplicitate nella seguente tabella riepilogativa:

Processi	Strumenti di rilevazione	Tempi
Definizione e assegnazione degli obiettivi	Piano Strategico IZS	Ottobre-Novembre anno precedente
	Definizione obiettivi operativi e delle rispettive azioni del personale dirigente	Dicembre anno precedente
	Piano della Performance	Gennaio anno in corso
Valutazione Intermedia	Comunicazione scritta da parte del valutatore	Di norma entro sei mesi dall'assegnazione degli obiettivi e comunque entro il mese di dicembre dell'anno in corso
Benessere Organizzativo	Questionario	Dicembre anno in corso
Condivisione del Sistema	Questionario	Dicembre anno in corso
Valutazione finale	Questionario valutazione superiore gerarchico	Dicembre anno in corso
	Scheda di valutazione	Dirigenza di vertice: Febbraio anno successivo
		Personale Dirigente: Febbraio anno successivo
		Titolari di P.O. e personale di Comparto: Febbraio anno successivo
Erogazione incentivo premiante	Deliberazione Consiglio di Amministrazione di adozione della Relazione sulla Performance Validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV	Personale dipendente Dirigente e Personale di Comparto: giugno anno successivo

Nella tabella a pag.13, se si vuol essere più precisi ed aderenti al disposto normativo e degli orientamenti ANAC, potrebbe essere opportuno precisare che la materiale erogazione delle premialità (pagamento) può avvenire soltanto a seguito di:

1. deliberazione del CdA con cui viene adottata formalmente la Relazione sulla Performance (entro il 30/6)
2. validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV (entro il 15/9)

Più precisamente, il passaggio di cui al punto 1) costituisce la conclusione del "ciclo della performance", mentre il passaggio 2) rappresenta il momento in cui per il dipendente (dirigente o non dirigente) si può ritenere che divenga "attuale" il diritto alla corresponsione della premialità.

3. Soggetti e Responsabilità

Il processo di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale si articola in una serie di fasi fra loro strettamente collegate (definizione e aggiornamento del Sistema, Adozione del Sistema, Attuazione del Sistema, Monitoraggio ed audit del Sistema) e, per ognuna delle quali, sono identificabili soggetti responsabili individuati dalla normativa vigente:

Consiglio di Amministrazione:

- Definizione e approvazione Piano Strategico Aziendale
- Approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- Approvazione del Piano della Performance
- Valutazione della Direzione Generale
- Approvazione della Relazione sulla Performance

Direttore generale

- Adozione degli atti e regolamenti commessi al sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Analisi e negoziazione schede obiettivo con i dirigenti responsabili di struttura.
- Adozione del Piano triennale e relazione annuale delle performance.

OIV (articolo 14 comma 4 DLgs 150/2009):

- Monitoraggio della corretta applicazione del sistema
- Accertamento sulla coerenza dei contenuti programmati.
- Analisi infra-annuali e valutazioni conclusive delle performance organizzative conseguite dai singoli CdR.
- Adempimento di cui al comma 4 dell'articolo 14 del DLgs 150/2009.
- Validazione dei contenuti del sistema compresa la relazione annuale sulla performance.

Dirigenti responsabili di struttura:

- Analisi e negoziazione schede obiettivo del CdR.
- Monitoraggio Infra-annuale sul grado di conseguimento degli obiettivi del CdR.
- Relazione annuale riferita alla performance conseguita dall'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

STP:

- Supporto all'OIV nello svolgimento delle proprie funzioni

4. Procedure di conciliazione

Fatta salva la possibilità da parte del valutato di svolgere procedura di conciliazione tramite il procedimento previsto dall'art. 410 c.p.c., così come inteso dall'art. 31, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato Lavoro) e dalle normative vigenti, al fine di risolvere eventuali conflitti sia nel caso di attribuzione degli obiettivi che in fase di valutazione intermedia e/o finale (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato), è costituita la Commissione di Garanzia nominata con Delibera del Direttore Generale.

La Commissione di Garanzia è composta da:

- Presidente dell'OIV o altro componente OIV da lui delegato;
- Direttore Generale dell'Istituto o suo delegato;

- Persona di fiducia del valutato (esempio rappresentante sindacale).
A garanzia del principio di imparzialità non può far parte della Commissione il valutatore.
La Commissione di garanzia delibera, sentito il valutato ricorrente.
In sede di ricorso al valutato è concessa la facoltà di presentare memorie scritte, nonché la possibilità di un'audizione personale.
Le decisioni della Commissione di garanzia sono inappellabili.

5. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti

Con riferimento ai sistemi di controllo strategico e di gestione, nonché ai dati rivenienti dalle contabilità economiche ed analitiche, si evidenzia che i flussi informativi che ne derivano si pongono alla base dell'alimentazione informativa del ciclo di gestione della *performance*. È nell'interesse dell'Istituto integrare sempre più gli altri sistemi di controllo per assicurare un'adeguata sinergia fra le varie attività, soprattutto nella parte riguardante il monitoraggio dei risultati. In particolare, si ritiene utile adottare:

- allineamento temporale fra i vari sistemi di controllo, compatibilmente con le specifiche esigenze;
- utilizzo sinergico dei sistemi informativi di supporto;
- collaborazione fra i vari soggetti interessati.

6. Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

L'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che 'Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con gli obiettivi di bilancio'.

La presentazione del Bilancio di Revisione triennale 2016/2018, costituirà un primo banco di prova per la redazione del Piano triennale a partire dall'anno solare in corso.

78 DIC. 2016
25046**Daniela De Rita**

Da: <presidente.cda@izspb.it>
A: <sergio.fenizia@izsimportici.it>; <angela.acone@izsimportici.it>;
 <salvatore.romanazzi@tesoro.it>; <vitobocchiccio@gmail.com>; <zditarant@libero.it>;
 <antonio.fasanella@izspb.it>; <rossella.affatato@izspb.it>; <daniela.varracchio@izspb.it>;
 <maurizio.trolli@izspb.it>
Cc: <segreteria.direzione@izspb.it>
Data invio: giovedì 29 dicembre 2016 15:51
Oggetto: PUBBLICAZIONE DELIBERA REVISIONE SMVP E NUOVA VERSIONE SMVP (trasmesse
 in data 13.12.2016 prot. 23921)

Questa nota, come le altre precedenti di pari oggetto, raggiunge i componenti della Struttura Tecnica Permanente, il dott. Fasanella, i componenti dell'OIV, i componenti del Consiglio di Amministrazione e la segreteria di direzione. A quest'ultima, come di prassi, si chiede di protocollare la presente nota, affinché la stessa rimanga tracciabile nell'archivio informatico dell'Istituto.

Con il parere favorevole reso dall'OIV nella seduta del 28.12.2016, si è concluso il processo di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che ha riguardato il punto 2.1.3 Valutazione finale, con specifico riferimento alla valutazione del Direttore generale, al fine di rendere le modalità di valutazione pienamente aderenti all'art. 14, comma 4, lettera e) del D. Lgs. 150/2009.

L'iter di revisione del SMVP, malgrado si configurasse in sostanza come atto dovuto, è stato articolato ed ha voluto ripercorrere la fasi che hanno portato alla prima approvazione, nell'aprile del 2016, del SMVP dell'Istituto. Tanto in ossequio ai principi di trasparenza e di condivisione che il CdA ha inteso da sempre dare alla propria azione.

Non posso nascondere, perché la cosa è documentata, che tale iter è stato reso difficiloso dalle interferenze del dott. Fasanella che, pur essendo parte in causa (giacché le modifiche del Sistema riguardano la valutazione della Direzione generale), ha inteso frapporsi tra l'organo politico-amministrativo e la Struttura tecnica permanente.

Come già segnalato, nel far questo il dott. Fasanella ha operato in contrasto con una serie di norme e, precisamente:

- la L. 190/2012 che ha introdotto nella L. 241/90 l'art. 6 bis – (Conflitto di interessi) che recita testualmente “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”
- l'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) che prevede “Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”;

- il Codice di comportamento dell'Istituto con particolare riferimento agli artt. 3 Principi generali, 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, 7 Obbligo di astensione, 8 Prevenzione della corruzione, 9 Tras-

parenza e tracciabilità, 12 Disposizioni particolari per i dirigenti;
- l'art.11 comma 3 del D.lgs n. 150/2009, art. 11 comma 3, che impone alle amministrazioni pubbliche di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;

- l'art. 43 comma 3 D.lgs 33/2013 che sancisce che "I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge."

Pure è sfuggito al dott. Fasanella che, come ribadito dall'OIV nel verbale della seduta del 28.12.2016, la STP collabora direttamente con l'OIV, e quindi con i CdA quando quest'ultimo opera in coordinamento con l'OIV, senza necessità di interposizione e/o autorizzazione da parte di alcun altro organo dell'Istituto.

Ciò premesso, al fine di evitare ulteriori ritardi e di fugare ogni equivoco, si chiede che si proceda con ogni sollecitudine a predisporre tutto quanto necessario per la pubblicazione della delibera CdA in parola e della versione revisionata del SMVP (entrambe già trasmesse alla STP oltre che alla Direzione aziendale con nota prot. 23921 del 13.12.2016). In caso contrario, il CdA si vedrà costretto a segnalare la circostanza alle competenti autorità.

La mancata pubblicazione della delibera di revisione del SMVP e della nuova versione del SMVP si potrebbe configurare, infatti, come omissione in atti di uffici o da parte della Direzione aziendale e/o delle strutture amministrative previste per legge come supporto all'espletamento del ciclo della performance.

Resta inteso che il Consiglio, nell'ottica della trasparenza e della condivisione e della propria azione si è dichiarato disponibile ad esaminare, con il supporto dell'OIV, eventuali ulteriori proposte di modifica del SMVP, purché esse vengano poste alla sua attenzione, previa consultazione con il personale e con le OOSS dell'Istituto, entro il 15 gennaio 2017. Ciò al fine di ultimare la revisione del SMVP entro il primo di febbraio 2017, data a partire della quale, è previsto l'avvio della fase di valutazione finale del ciclo della performance 2016.

Cordiali saluti.
Agostino Sevi