

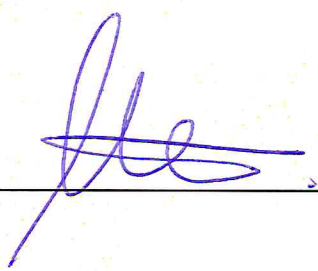
DETERMINAZIONE N. 60

DEL 27/07/2018

**OGGETTO: ADOZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
AGENZIA DI CONTROLLO DEL SISTEMA SOCIOSANITARIO LOMBARDO – AREA
DIRIGENZA MEDICA E PTA**

Il Direttore: dr. Mauro Agnello 

U.O. Proponente: Affari Generali e Istituzionali

Responsabile del procedimento: dott.ssa Stella Contrì 

IL DIRETTORE

VISTO l'art. 11 della l.r. 30/12/2009 n. 33 (Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità) così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. q) della l.r. 11/08/2015 n. 23 (Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della l.r. 30/12/2009, n. 33) che istituisce l'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo (nel seguito ACSS) quale ente di diritto pubblico dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile;

VISTI:

- il DPGR n. 548 del 6/12/2016 avente ad oggetto la nomina del Dott. Mauro Agnello alla carica di Direttore dell'ACSS;
- il Decreto n. 5 del 17/04/2018 avente ad oggetto il rinnovo dell'incarico del Dott. Mauro Agnello quale Direttore dell'ACSS;

RICHIAMATE:

- la DGR N.X/4552 del 10/12/2015 avente ad oggetto: "Approvazione Linee di indirizzo sull'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo";
- la DGR N.X/4966 del 21/03/2016 avente ad oggetto: "Ulteriori determinazioni in ordine all'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo: presa d'atto dell'Atto Costitutivo, del Documento di Organizzazione e funzionamento, del regolamento per l'acquisizione di forniture e servizi in economia ed autorizzazione del budget preventivo per l'anno 2016 e modifica punto 8 Linee di indirizzo di cui alla DGR N.X/4552/2015 (Atto da trasmettere al Consiglio Regionale)";
- la DGR N.X/5355 del 27/06/2016 avente ad oggetto: "Determinazioni in ordine alla proposta dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo ai sensi dell'art. 11, commi 4 e 9, L.R. 33/2009 così come modificata dalla L.R. N. 23/2015 e N.41/2015 (richiesta di parere alla Commissione Consiliare)";
- la DGR N.X/5512 del 02/08/2016 avente ad oggetto: "Determinazioni in ordine alla proposta dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario ai sensi dell'art. 11, commi 4 e 9, L.R.33/2009 così come modificata dalla L.R. N.23/2015 e N.41/2015 (a seguito di parere della Commissione Consiliare)" che ha, tra l'altro, definitivamente approvato il documento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia che prevede l'assetto definitivo dell'Ente stabilendo che il reclutamento del personale dell'Agenzia avvenga preferibilmente attingendo dal personale dipendente del sistema regionale, in particolare dalle ATS e dalle ASST, mediante l'istituto del comando;
- la DGR N. X/5646 del 03/10/2016 avente ad oggetto: "Determinazioni in ordine al regolamento del personale, alla sede ed al compenso per i membri del Comitato di Direzione dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo";

1

- la determinazione n. 79 del 31.08.2017 con la quale l'Agenzia ha preso atto della delibera n. 3 del 19.07.2017 del Comitato di Direzione avente ad oggetto "Adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia" approvando il documento denominato "Riorganizzazione ACSS 2017", con decorrenza 01.09.2017;

RILEVATO che:

- l'art. 25 del CCNL 03/11/2005 Area Dirigenza Medica e PTA prevede la valutazione periodica dei dirigenti diretta a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa che è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi;
- l'art. 8 comma 2 del CCNL 17/10/2008 Area Dirigenza Medica e l'art. 11 comma 2 del CCNL 17/10/2008 area Dirigenza PTA prevedono che, considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, gli Enti incentivino i processi di valutazione già attivati rispetto alle disposizioni contrattuali vigenti per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperino per il miglioramento della qualità delle strutture sanitarie;
- l'art. 9 comma 1 del CCNL 17/10/2008 Area Dirigenza Medica e l'art. 12 comma 1 del CCNL 17/10/2008 Area Dirigenza PTA la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscere e valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificarne il raggiungimento degli obiettivi prefissati;

RICHIAMATI inoltre:

- il D.Lgs 286/1999 e gli artt. 25, comma 6 del CCNL Area Dirigenza Medica e PTA, che prevedono che le procedure di valutazione devono essere improntate sui seguenti principi:
 - trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
 - informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
 - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;
- l'art. 3 del D.Lgs 150/2009, secondo cui la misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari

opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impegnate per il loro perseguimento;

- l'art. 7 del D.lgs 150/2009, come modificato dall'art. 5 del D.lgs 74/2017, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

DATO ATTO che l'art. 26 del CCNL 03/11/2005 Area Dirigenza Medica e PTA individua il collegio tecnico quale organismo aziendale preposto alla verifica e valutazione di:

- tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività;

RILEVATA pertanto la necessità di procedere con urgenza all'adozione del sistema di misurazione di cui trattasi per conformare le procedure di valutazione dei dirigenti dell'Agenzia;

DATO ATTO che i contenuti del sistema di misurazione e valutazione delle performance sono stati oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali delle aree interessate nell'incontro del 02/03/2018;

VERIFICATO che la proposta di documento di cui all'oggetto è stata approvata dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni con verbale n. 5 del 08/05/2018;

PRESO atto altresì che con nota prot. n. acssl.2018.0000399 del 06/06/2018 sono state comunicate alle organizzazioni sindacali delle aree interessate le proposte di integrazione fornite dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni con verbale n. 5 del 08/05/2018 e recepite dall'Agenzia;

STABILITO che il documento di cui all'oggetto, allegato parte integrante del presente provvedimento, potrà subire variazioni/integrazioni in considerazione delle eventuali necessità che si dovessero manifestare quale adeguamento alla normativa nazionale o ai CCNL di settore;

CONSIDERATO che dal presente provvedimento non derivano effetti contabili diretti né consistenti in impegni di spesa;



DETERMINA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di approvare il sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo – Area Dirigenza Medica e PTA, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare per necessità e urgenza il documento sopra citato dando atto che lo stesso ha piena efficacia fin dall'adozione del presente provvedimento e che il sistema di misurazione e valutazione delle performance verrà trasmesso per le valutazioni di competenza al Comitato di Direzione che sarà costituito ad esito della procedura di selezione posta in essere con DGR XI/141/2018;
3. di dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano aggiuntivi di bilancio;
4. di individuare il Dirigente della Struttura Complessa Affari Generali e Istituzionali quale Responsabile del Procedimento ai sensi della L 241/90 s.m.i.;
5. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della l.r. n. 33/2009 modificata alla l.r. 23/2015 e n.41/2015, il presente atto, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.

Il Direttore
MAURO AGNELLO

Sistema di misurazione e valutazione delle performance Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo

Sommario

Art. 1. Normativa di riferimento	3
Art. 2 Disposizione generale.....	3
Art. 3 Principi generali e finalità	3
Art. 4 Oggetto della valutazione	4
Art. 5 Organismi preposti alla valutazione dell'attività professionale della dirigenza..	4
Art. 6 Verifica di I istanza.....	4
Art. 7 Parametri e schede di valutazione	5
Art. 8 Retribuzione di risultato	7
Art. 9 Disciplina e composizione del collegio tecnico.....	8
Art. 10 Effetti della valutazione positiva	9
Art. 11 Controdeduzioni	10
Art. 12 Accertamento della responsabilità dirigenziale ed effetti della valutazione negativa.....	10
Art. 13 Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali.....	11
Art. 14 Situazioni di incompatibilità.....	11
Art. 15 Norma finale e rinvio	11

Art 1. Normativa di riferimento

- CCNL 05/12/1996 – 08/06/2000 comparto sanità (Area Dirigenza Medica e Veterinaria)
- CCNL 05/12/1996 – 08/06/2000 comparto sanità (Area Dirigenza S.P.T.A.)
- CCNL 08/06/2000 comparto sanità (Area Dirigenza Medica e Veterinaria)
- CCNL 08/06/2000 comparto sanità – parte economica biennio 2001-2002 (Area Dirigenza S.P.T.A.)
- CCNL 03/11/2005 comparto sanità (Area Dirigenza Medica e Veterinaria)
- CCNL 03/11/2005 comparto sanità (Area Dirigenza S.P.T.A.)
- CCNL 17/10/2008 comparto sanità (Area Dirigenza Medica e Veterinaria)
- CCNL 17/10/2008 comparto sanità (Area Dirigenza S.P.T.A.)
- CCNL 06/05/2010 comparto sanità (Area Dirigenza Medica e Veterinaria)
- CCNL 06/05/2010 comparto sanità (Area Dirigenza S.P.T.A.)
- CCNL 23/12/1999 comparto regioni - enti locali (area dirigenza)
- CCNL 22/02/2006 comparto regioni - enti locali (area dirigenza)
- Codice di comportamento DPR. n. 62 del 16/03/2013
- D.Lgs 502/1992 e ss.mm.ii.
- D.Lgs 286/1999
- D.Lgs 165/2001
- D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.
- Legge 189/2012
- Legge Regionale 23/2015
- Legge 214/2015
- D.Lgs 74/2017
- D.Lgs 75/2017
- Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance n. 2/2017

Art. 2 Disposizione generale

Secondo quanto disposto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009, come modificato dall'art. 5 del D.Lgs 74/2017, le amministrazioni pubbliche misurano e valutano annualmente la performance organizzativa e la performance individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Il presente regolamento disciplina i criteri, le procedure e le modalità di applicazione del sistema di valutazione dei Dirigenti in servizio presso l'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo (di seguito ACSS) a tempo determinato, indeterminato o in comando, secondo la normativa contrattuale vigente di riferimento.

Art. 3 Principi generali e finalità

Ai sensi dei vigenti CCNL di riferimento la valutazione dei Dirigenti – che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, della professionalità espressa e dei comportamenti professionali – è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

La valutazione dei Dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscere e valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificarne il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 150/2009, la misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli, dalle Unità Operative di riferimento e dall'Agenzia in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione

delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi.

Secondo quanto stabilito dal D.Lgs 286/1999 e dai vigenti CCNL di riferimento le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

Art. 4 Oggetto della valutazione

Oggetto del presente regolamento è la valutazione e misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei dirigenti in servizio presso ACSS strutturata su base annuale e finalizzata alla verifica finale, come da CCNL vigenti e nel rispetto della vigente normativa, al fine di valorizzare il percorso valutativo del dirigente e favorirne lo sviluppo professionale, garantire l'erogazione dei componenti del trattamento retributivo legati alla performance secondo la vigente normativa (rif. art. 13 c.1 D.Lgs 74/2017), nonché il corretto conferimento di incarichi dirigenziali (art. 1 c. 1 lett. b D.Lgs 74/2017).

Art. 5 Organismi preposti alla valutazione dell'attività professionale della dirigenza

L'art. 7 del D.Lgs 150/2009, come modificato dall'art. 5 del D.Lgs 74/2017 disciplina i soggetti preposti alla funzione di misurazione e valutazione delle performance che è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e) dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs 74/2017;
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto".

In prima istanza la valutazione del dirigente è formulata dal dirigente ad esso gerarchicamente sovraordinato, mentre per le verifiche di cui l'art. 15, comma 5 del D.Lgs 502/1992 (sostituito dall'art. 4 comma 1, lett. c) legge 189/2012) in ordine alla disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie e secondo i rispettivi CCNL di riferimento, sono preposti due organismi come di seguito riportati:

- 1) Collegio tecnico, che procede alla verifica e valutazione di:
 - tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - i dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.
- 2) Nucleo di valutazione delle Prestazioni (O.I.V), che procede alla verifica e valutazione annuale:
 - dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
 - dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini della retribuzione di risultato.

Art. 6 Verifica di I istanza

Il valutatore di I istanza per ciascuna tipologia di incarico è individuato come segue:

Valutato	Valutatore di prima istanza
Direttore Dipartimento (se presente)	Direttore Agenzia
Direttore di Struttura Complessa	Direttore Agenzia/ direttore dipartimento (se presente)
Responsabile di Struttura Semplice di Unità Operativa	Direttore di Struttura Complessa di riferimento
Dirigente con incarico professionale (se presente)	Direttore di Struttura Complessa di riferimento

La valutazione di prima istanza è effettuata dal dirigente gerarchicamente sovraordinato al dirigente valutato, come da organigramma dell'Agenzia, utilizzando le apposite schede di valutazione (allegato 1).

Qualora il dirigente abbia trascorso più della metà del periodo oggetto di valutazione in una Unità Operativa diversa da quella in cui si trova al momento della valutazione, la verifica viene effettuata dai due responsabili (precedente ed attuale) che compilano congiuntamente la scheda di valutazione. Il responsabile del procedimento valutativo è in ogni caso colui che è responsabile gerarchicamente sovraordinato del dirigente nel momento in cui si effettua la valutazione.

La valutazione è obbligatoria se il dirigente ha svolto almeno 3 mesi di effettiva presenza in servizio. Nel caso in il periodo di presenza in servizio sia inferiore a 3 mesi, la valutazione del dirigente sarà in capo all'azienda di provenienza che dovrà tener conto anche del periodo svolto presso ACSS.

La valutazione è da considerarsi non applicabile per casistica ricompresa nella regolamentazione a tutela del lavoratore, secondo quanto stabilito dalla vigente normativa e dai vigenti CC.NN.LL.

Le parti si riserveranno di definire eventuali clausole di salvaguardia a tutela del lavoratore per specifici casi.

Il processo di valutazione di prima istanza si divide in diverse fasi:

Fase 1: Colloquio strutturato iniziale. All'inizio dell'anno i responsabili comunicano l'avvio del processo di valutazione ai propri dirigenti e organizzano degli incontri individuali (colloqui).

Il colloquio strutturato iniziale è da considerarsi di fondamentale importanza sia per il valutatore che per il valutato, in quanto permette di:

- condividere il processo decisionale legato agli obiettivi da assegnare oggetto di valutazione;
- creare un momento di confronto attivo tra valutatore e valutato da utilizzare come possibilità di crescita professionale per entrambi;
- definire quali sono i comportamenti attesi in base alla strategia aziendale attraverso un processo di comunicazione interpersonale chiaro e consapevole da parte di entrambi.

Fase 2: Verifiche intermedie. Durante l'anno il responsabile può effettuare delle verifiche intermedie sull'andamento professionale del dirigente organizzando ulteriori colloqui singoli attraverso l'utilizzo di schede di valutazione intermedia che permettono la registrazione di una rendicontazione parziale e dello stato di avanzamento nel raggiungimento dell'obiettivo anche nell'ottica di eventuali modifiche organizzative aziendali.

Fase 3: Colloquio strutturato finale e valutazione del dirigente. Prima della compilazione, sottoscrizione e consegna delle schede di valutazione alla S.C. Affari Generali e Istituzionali, il valutatore organizza il colloquio strutturato finale con il dirigente sottoposto al fine di illustrare la valutazione delle performance dello stesso sulla scorta delle decisioni prese da entrambe le parti durante il colloquio iniziale e l'eventuale verifica intermedia, attraverso l'analisi dei punti di forza e le aree di miglioramento nell'ottica costante dello sviluppo professionale del dirigente. Il dirigente valutato, dopo il colloquio con il valutatore, appone l'eventuale firma per accettazione sulla propria scheda di valutazione.

Art. 7 Parametri e schede di valutazione

Secondo quanto stabilito dalle linee guida del Dipartimento di funzione pubblica, la misurazione della performance organizzativa può essere riferita a diverse unità di analisi che non sono necessariamente

alternative nei SMVP, in quanto consentono di cogliere insieme diversi di responsabilità, tra loro nidificati. Secondo quanto sopra premesso, l'Agenzia utilizza come unità di analisi della performance organizzativa l'amministrazione nel suo complesso. La performance individuale, invece, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs 150/2009 è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, quindi il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Pertanto la performance individuale deve essere composta da due dimensioni:

- 1) quella dei risultati, che possono essere sia i risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità e appartenenza, sia risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati.
- 2) quella dei comportamenti organizzativi individuali: che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione. Nella misurazione della performance individuale, si deve tenere conto, ai sensi dell'art. 9, lett. D), D.lgs 150/2009 della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi"

La performance individuale e la performance organizzativa del dirigente vengono pertanto valutate attraverso apposite schede come di seguito indicato:

- **scheda A: obiettivi individuali.** La scheda deve contenere 3 obiettivi collegati a specifici indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità a seconda della tipologia di incarico assegnato, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva (peso area 60). L'assegnazione degli obiettivi relativi alla valutazione della performance individuale varia in relazione alle attività e responsabilità assegnate al dirigente, della sua posizione all'interno dell'Agenzia e della relativa unità operativa di riferimento. I risultati individuali sono legati ad obiettivi annuali assegnati alle unità operative di riferimento inseriti nel Piano della Performance e a specifiche attività svolte dal dirigente in funzione al proprio ruolo.

Gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti presentano le seguenti caratteristiche:

- devono essere chiari e sfidanti, ma allo stesso tempo raggiungibili;
- sono caratterizzati da un indicatore (output) misurabile o, quanto meno, formulato in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il livello di conseguimento dell'obiettivo assegnato.

Ad ogni obiettivo è possibile attribuire un peso da 1 a 5. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è invece valutabile con l'assegnazione di un punteggio effettuata attraverso una scala di valutazione che va da 0 a 4 a cui fa riferimento un'apposita legenda di riferimento.

- **scheda B: obiettivi organizzativi.** La scheda deve contenere 2 obiettivi relativi agli indicatori di performance che indicano la qualità del contributo assicurato alla performance generale e strategica dell'Agenzia (peso area 20). Questo tipo di valutazione scaturisce dal grado di conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi assegnati alla direzione. Gli obiettivi sono assegnati attraverso il piano della performance. Un utile elemento per l'assegnazione e successiva misurazione e valutazione dell'obiettivo strategico/organizzativo è l'analisi delle attività ovvero un insieme omogeneo di compiti realizzati all'interno dell'unità organizzativa che deve essere caratterizzato da:

- un indicatore (output) che deve essere chiaro, condiviso tra le parti, identificabile e misurabile o, quanto meno, formulato in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Possono essere assegnati anche obiettivi comuni a più dirigenti.

Ad ogni obiettivo è possibile attribuire un peso da 1 a 5. La scelta del peso è guidata dalla mappatura dei ruoli organizzativi presenti nell'Agenzia, tenendo conto dell'unità operativa di riferimento, della linea gerarchica definita nell'organigramma dell'Agenzia e delle attività svolte dal singolo dirigente. L'attribuzione del peso deve essere il più possibile contestualizzata

e rispondente ai criteri di specificità e coerenza con l'obiettivo assegnato.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è invece valutabile con l'assegnazione di un punteggio effettuata attraverso una scala di valutazione che va da 0 a 4 a cui fa riferimento un'apposita legenda di riferimento.

- **Scheda C: comportamenti organizzativi individuali.** La scheda contiene gli elementi di valutazione con i relativi item di riferimento ritenuti fondamentali per la valorizzazione dei comportamenti organizzativi (peso area 20). I comportamenti sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere il risultato e sono individuati dall'interno di macro aree di valutazione come di seguito riportato:

- 1) Organizzazione e coordinamento (peso 5)
- 2) Competenze tecniche e qualità della prestazione (peso 5)
- 3) Comunicazione, leadership e comportamenti organizzativi (peso 10).

Nella scheda è possibile assegnare per ogni item un punteggio attraverso l'utilizzo di una scala di valutazione che va da 0 a 5 a cui fa riferimento un'apposita legenda. Il punteggio ottenuto nella scheda è il risultato della sommatoria del punteggio ottenuto nella singola area calcolato dividendo il punteggio ottenuto per il punteggio massimo ottenibile moltiplicato per il peso dell'area.

Per ogni area di valutazione è obbligatorio indicare la motivazione del punteggio assegnato.

- **Rendicontazione finale.** Il modulo contiene la sommatoria dei punteggi ottenuti nelle schede A, B e C e permette di calcolare il punteggio complessivo ottenuto dal dirigente valutato. Al fine di rendere effettivo il principio di differenziazione, si chiede per tutte le rendicontazioni finali pari al 100% di allegare una relazione che riporti la motivazione dettagliata del raggiungimento del massimo punteggio attribuibile.

Art. 8 Retribuzione di risultato

Secondo quanto stabilito dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 75/2017 art. 11, per la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.

Le performance individuali del personale dirigente sono collegate sia al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali che alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Agenzia, alle competenze acquisite e dimostrate, ai comportamenti professionali e organizzativi. Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs 141/2011, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

Il valutatore di prima istanza dovrà garantire la differenziazione delle valutazioni individuali dei dirigenti nel rispetto del D.Lgs 74/2017 e nelle more della prossima contrattazione collettiva nazionale che fisserà i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, comma 1, lett. d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Secondo quanto stabilito dall'art. 18 del D.Lgs 150/2009 come modificato dall'art. 19 del D.Lgs 74/2017, infatti, il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del D.Lgs 165/2001, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale, e fissa i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, comma 1, lett. d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione di cui al comma 1 è

applicato con riferimento alla retribuzione di risultato. Per cui il presente regolamento si applica nelle more della prossima contrattazione collettiva nazionale che stabilirà e fisserà i criteri di cui sopra. Esclusivamente ai fini della corresponsione del premio della performance organizzativa sono considerate presenza le assenze per congedi di maternità e paternità di cui al Dlgs 151/2001 e s.m.i. Secondo quanto specificato in premessa, l'Agenzia, in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, stabilisce che a fronte di una valutazione compresa tra 1 e 49 punti non verrà corrisposta al dirigente alcuna retribuzione di risultato. Al fine di variare la quantificazione in valore monetario della quota dovuta al dirigente, le quote incentivanti acquisite in relazione ai risultati ottenuti e alla capienza del fondo di riferimento saranno distribuite secondo la graduazione delle posizioni dirigenziali di riferimento.

La carenza della valutazione individuale annuale determina l'impossibilità di qualsiasi riconoscimento economico accessorio. Se la mancata valutazione è determinata da inerzia del dirigente/funziario valutatore, o per il mancato rispetto da parte dello stesso dei termini procedurali previsti, potrà determinarsi a carico del responsabile il parziale non riconoscimento degli incentivi accessori.

Art. 9 Disciplina e composizione del collegio tecnico

Il collegio tecnico di cui all'art. 26 commi 1 e 2 CCNL 03/11/2005 dell'area medica e dell'area S.P.T.A. è l'organismo preposto alla valutazione e verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti al fine di garantire l'appropriatezza del meccanismo di valutazione posto in essere dal diretto responsabile del valutato nel rispetto dei principi di trasparenza, oggettività e adeguata informazione del valutato. Visto l'assetto organizzativo dell'agenzia, il collegio tecnico, nominato dal direttore, è a composizione mista come di seguito indicato:

Valutato	Collegio tecnico
Direttore di Struttura Complessa	<i>Presidente</i> – Direttore esterno all'Agenzia appartenente alla stessa area del Dirigente valutato
	<i>Componente</i> – Direttore SC della stessa area di altra Unità Operativa
Responsabile di Struttura Semplice di Unità Operativa	<i>Presidente</i> – Direttore Agenzia
	<i>Componente</i> – Responsabile di struttura semplice della stessa area di unità operativa diversa
Dirigente con incarico professionale	<i>Presidente</i> – Direttore Agenzia
	<i>Componente</i> - dirigente con la stessa tipologia di incarico o superiore della stessa area di unità operativa diversa

Per eventuali particolari situazioni o modifiche dell'assetto organizzativo aziendale, la nomina di uno o più componenti del Collegio Tecnico è rimessa al Direttore dell'Agenzia.

L'Agenzia si avvale del supporto di componenti esterni per la composizione del collegio tecnico in assenza di adeguata figura professionale all'interno dell'Agenzia.

La nomina dei suddetti componenti è rimessa al Direttore dell'Agenzia.

Il competente collegio tecnico procede alle verifiche avvalendosi della documentazione prodotta con la valutazione di prima istanza. Il risultato finale è formalizzato nel verbale di giudizio finale che

riporta i punteggi complessivi acquisiti dal dirigente valutato tramite la scheda di valutazione espressi nel periodo oggetto di verifica e l'esito complessivo della valutazione (positivo o negativo). Il verbale di giudizio finale è firmato dai componenti del collegio e, se presente, sottoscritto per presa visione dal dirigente valutato all'uopo convocato.

Il presidente del collegio tecnico convocato può richiedere agli Affari Generali e Istituzionali, prima della data dell'incontro, ulteriore documentazione ritenuta necessaria all'espletamento della valutazione da parte del collegio tecnico.

Il componente del Collegio che dopo aver ricevuto la convocazione non potesse presenziare all'incontro, deve comunicarlo preventivamente tramite mail agli Affari Generali e Istituzionali esplicitando le motivazioni dell'assenza.

Al termine del procedimento valutativo il collaboratore degli Affari Generali e Istituzionali, qualora il dirigente valutato, all'uopo convocato, non abbia presenziato all'incontro trasmette lettera con la comunicazione di esito della valutazione al dirigente valutato.

Il Collegio tecnico risponde dei risultati della sua attività direttamente al Direttore dell'Agenzia.

La valutazione di cui al comma 2, art. 26 CCNL 03/11/2005 area Medica e S.P.T.A. viene effettuata:

- 1) alla scadenza dell'incarico attribuito al dirigente
- 2) al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione
- 3) al raggiungimento dell'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività (5 e 15 anni)

Art. 10 Effetti della valutazione positiva

Secondo quanto stabilito dall'art. 28, comma 2, CCNL 03/11/2005 (Area Dirigenza Medica e Veterinaria e area S.P.T.A.) l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

- 1) per i dirigenti di struttura complessa e semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
- 2) per i dirigenti neo assunti dell'area medica, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 CCNL 08/06/2000 (II biennio):
 - l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
 - l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
 - la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale;
- 3) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

Infine, la valutazione positiva consente l'accesso alla retribuzione di risultato e delle prestazioni individuali di cui al titolo terzo del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs 74/2017.

Inoltre, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 1 lett. b del D.Lgs 74/2017 "la valutazione della performance rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali".
- 4) per i dirigenti neo assunti di area S.P.T.A., al termine del quinto anno, ai sensi dell'art. 4, comma, comma 2 CCNL 08/06/2000 (II biennio):
 - l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
 - la rideterminazione:
 - per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (art. 3, comma 1 e 4, comma 2);
 - per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art. 5, comma 5);
 - per i dirigenti appartenenti al ruolo sanitario (esclusi quelli nominati nei punti

predicente), professionale, tecnico e amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 11, comma 3);

Art. 11 Controdeduzioni

Nel caso in cui un dirigente riceva una valutazione su cui non concorda, può attivare la seguente procedura:

- comunica l'esito della valutazione negativa e presenta le proprie controdeduzioni agli affari generali e istituzionali tramite apposito modulo;
 - gli affari generali e istituzionali presentano l'istanza al Nucleo di Valutazione delle prestazioni;
 - il Nucleo di valutazione prende atto della richiesta, comunica al valutatore di prima istanza l'avvio del procedimento di verifica e analizza la documentazione prodotta dal dirigente valutato. Qualora lo ritenesse opportuno, l'NVP può richiedere l'accesso agli atti ritenuti utili ai fini delle verifiche di cui sopra o richiedere una relazione che motivi la valutazione negativa al valutatore di prima istanza;
 - il Nucleo di valutazione delle prestazioni, analizzata tutta la documentazione prodotta, può convocare in seduta il valutatore di prima istanza e/o il dirigente valutato (che può essere accompagnato da persona di fiducia o sindacalista) per un'analisi congiunta.
 - Esaminate le controdeduzioni del valutatore di prima istanza e del dirigente valutato, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni può:
 - confermare la valutazione negativa e assumere la propria determinazione compiutamente motivata e comunicarla per iscritto al dirigente valutato;
 - revocare la valutazione negativa e assumere la nuova determinazione compiutamente motivata e comunicarla per iscritto al dirigente valutato;
- Il Nucleo di valutazione delle Prestazioni ha 45 giorni di tempo per la presa in carico e per la chiusura dell'intero procedimento.

Art. 12 Accertamento della responsabilità dirigenziale ed effetti della valutazione negativa.

L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale e imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- all'entità degli scostamenti rilevati.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione, dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può determinare:

- 1) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
- 2) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27, comma 1, lett a), b) o c) del CCNL 08/06/2000 (area medica e S.P.T.A.), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- 3) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto 2) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett c) area medica e S.P.T.A. di valore economico inferiore a quello revocato;

Il dirigente con incarico di struttura complessa che abbia riportato una valutazione negativa è mantenuto in servizio congelando contestualmente un posto vacante di direttore di struttura complessa. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura ove attribuita.

Per i dirigenti con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, la valutazione negativa può determinare:

- 1) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

- 2) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro di valore economico inferiore a quello in atto;

Per i dirigenti con incarichi professionali con meno di cinque anni di attività la valutazione negativa può determinare:

- 1) la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno di verifica.

L'Agenzia può disporre la revoca dell'incarico prima della sua scadenza mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio Tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

In presenza di valutazione negativa, definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di recesso dell'azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 36 del CCNL 05/12/1996 e dall'art. 23 CCNL 08/06/2000 (area medica) e 35 del CCNL 05/12/1996 e dall'art. 23 CCNL 08/06/2000 (area S.P.T.A.).

Infine, secondo quanto stabilito dall'art. 1 comma 1 lett. c) del D.Lgs 75/2017 "La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lettera f) quinquies, del D.Lgs 165/2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del citato decreto".

Art. 13 Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali

Secondo quanto stabilito dall'art. 19-bis del D.Lgs 74/2017, i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso organismo.

Per tale motivo l'Agenzia pubblica sulla propria pagina web istituzionale apposito modulo di rilevazione, che potrà essere compilato e trasmesso a mezzo mail all'indirizzo segreteria@acsslombardia.it oppure a mezzo pec all'indirizzo acss@pec.regione.lombardia.it.

Sarà cura degli Affari Generali e Istituzionali far pervenire all'OIV i moduli ricevuti e stilare la relazione con i risultati ottenuti che sarà pubblicata con cadenza annuale sulla pagina web dell'Agenzia, come previsto dal comma 4 del sopra citato articolo.

Secondo quanto disposto dal comma 5 del sopra citato articolo l'OIV verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 14, comma 4, lett. C).

Art. 14 Situazioni di incompatibilità

Si applicano i principi di assenza di situazione di incompatibilità tra il valutatore e il valutato, ai sensi dell'art. 51 del Codice di procedura civile, come di seguito riportati:

- esistenza di parentela fino al quarto grado
- rapporto di convivenza
- causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti
- ogni altra ragione di convenienza valutata dai membri del collegio e riconducibile, per quanto non espressamente sopra previsto, all'art. 51 CPC.

Art. 15 Norma finale e rinvio

Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia di incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione e alle disposizioni dei vigenti CCNL di categoria.

Il presente regolamento entra in vigore in giorno della formale adozione del relativo provvedimento.