

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

Prot. 293/2018 CUG
BARI, 20/09/2018

Direzione Generale ASL BA

E,p.c. Al Dirigente Responsabile URP

S E D E

Oggetto : Corso di formazione obbligatori per Direttori di S.C. e Dirigenti di S.S. "Il sistema di misurazione e valutazione della performance: la valorizzazione del capitale umano e la costruzione dei percorsi di merito e di carriera".

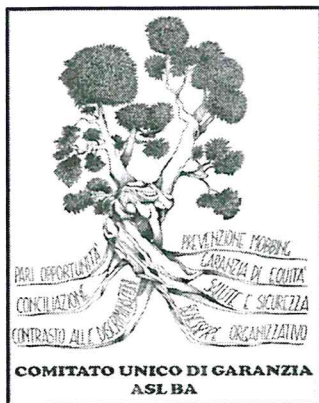
L'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance deriva dalla necessità di corrispondere a specifiche disposizioni del Decreto Legislativo n. 150/2009 al fine di: verificare il conseguimento degli obiettivi; informare e guidare i processi decisionali; gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi; fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente; promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità; valorizzare le competenze e le potenzialità, individuando i fabbisogni formativi del personale, nonché incoraggiando l'arricchimento dell'esperienza lavorativa nelle sue differenti dimensioni; condividere strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e la dirigenza; promuovere l'emersione di professionalità particolarmente qualificate, al fine della loro valorizzazione, anche nel quadro degli strumenti individuati nel titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

A tal fine, come precisato dall'art. 7 del Decreto Legislativo n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione individua le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance; le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema; le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Pertanto, i principi generali cui il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira sono la valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente; la trasparenza e la pubblicità dei criteri e dei risultati; la partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione e la diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato e per accrescere il senso di responsabilità; la migliore qualità complessiva dei servizi forniti; la cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori. Come previsto dal citato decreto, la misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance della struttura organizzativa in cui il singolo lavora, sia la performance individuale in senso stretto.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150", al fine di perseguire l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha introdotto le seguenti dimensioni:

- **PREMIALITA'**. Il rispetto delle norme in tema di valutazione sarà condizione necessaria per l'erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASI BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa delle performance rileverà ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, oltre che a fini disciplinari;

- **MISURA DELLA PERFORMANCE.** Ogni singola amministrazione dovrà valutare la performance con riferimento all'amministrazione nella globalità, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si suddivide, nonché ai singoli dipendenti o team.
- **OBIETTIVI GENERALI.** Fermi restando gli obiettivi specifici di ogni amministrazione, si introduce la categoria degli obiettivi generali, che individuano le priorità, in termini di attività, delle pubbliche amministrazioni.
- **OIV.** Gli Organismi indipendenti di valutazione, interamente rinnovati nella struttura (tre membri), nella durata (un triennio), nell'investitura (procedura selettiva ad evidenza pubblica da un elenco), nelle funzioni e nella dotazione di strumenti, saranno chiamati a riscontrare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi pianificati, nell'intervallo temporale di riferimento, segnalando eventuali interventi correttivi.
- **CITTADINI.** Riconosciuto un ruolo attivo dei destinatari dell'azione pubblica nella valutazione della performance organizzativa.
- **DIRIGENTI.** Nell'accertamento della performance individuale del dirigente è assegnata priorità agli esiti della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno la gestione. L'eventuale rilevazione di una performance negativa avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.
- **SANZIONI.** Previste per la mancata adozione del Piano della performance.
- **REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE.** I meccanismi per la distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance vengono affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, cioè quella degli uffici, in termini di servizi resi, unitamente a quella individuale, nonché le relative regole.

Il CUG ASL BA d'intesa con l'OIV, al fine di eludere situazioni di controversia circa la valutazione effettuata dai direttori/dirigenti e di favorire un progressivo affinamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, ha promosso la realizzazione per l'anno corrente di n° 2 edizioni del Corso Obbligatorio di 8 ore "Il sistema di misurazione e valutazione della performance: la valorizzazione del capitale umano e la costruzione dei percorsi di merito e di carriera", rivolto a tutti i Direttori di S.C. ed i Dirigenti di S.S.

Considerata la rilevanza del tema oggetto della formazione si invita la S.V. a sollecitare tutti i Direttori di S.C. e i Dirigenti di S.S. alla partecipazione.

Cordiali saluti


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Daniela MUNNO