



Azienda Sanitaria Locale AL

Sede legale: Via Venezia 6

15121 Alessandria

Partita IVA/Codice Fiscale n. 02190140067

Delibera 869 del 17/10/2023

OGGETTO: ADDENDUM ALLA RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2022

DIRETTORE GENERALE – **Dott. Vercellino Luigi**

Nominato con D.G.R. n. 17-3299 del 28.05.2021

ACQUISITI i pareri del

Direttore Sanitario

Dott.ssa Marchisio Sara

Favorevole

Direttore Amministrativo

Dott. Colasanto Michele

Favorevole

Visto il D.Lgs. n. 502 del 30.12.1992 e successive modificazioni ed integrazioni;

Vista la D.C.R. n. 136-39452 del 22.10.2007 di individuazione delle Aziende Sanitarie Locali e dei relativi ambiti territoriali;

Visto il D.P.G.R. n. 85 del 17.12.2007 di costituzione dell'Azienda Sanitaria Locale AL;

Vista la D.G.R. n. 17-3299 del 28.05.2021 di nomina del Direttore Generale dell'ASL AL;

Richiamata la deliberazione del Direttore Generale n. 678 dell'11.10.2017 ad oggetto: "Individuazione degli atti di indirizzo e di governo e degli atti di gestione. Ripartizione delle competenze tra la Direzione Generale e le Strutture dell'A.S.L. AL";

Vista la D.G.R n. 53-2487 del 23.11.2015, ad oggetto: "AA.SS.RR. - Procedimento regionale di verifica degli atti aziendali - Art. 3 D.Lgs. n. 502/1992 s.m.i. - D.C.R. n. 167-14087 del 03.04.2012 - D.G.R. n. 42-1921 del 27.07.2015 - Presa d'atto adeguamento alle prescrizioni regionali e recepimento definitivo ai sensi della D.C.R. n. 167-14087 del 03.04.2012, all. A, par. 5.1.", con la quale è stato recepito in via definitiva l'Atto Aziendale dell'ASL AL, come riadottato, a seguito delle prescrizioni regionali, con la deliberazione n. 711 del 06.10.2015;

Vista la D.G.R. n. 29-5942 del 17.11.2017, ad oggetto "Atti aziendali delle AA.SS.RR. - ASL AL di Alessandria - Atto n. 656 del 28.09.2017 'Atto Aziendale ASL AL adottato con deliberazione n. 711 del 06.10.2015 - proposta di modifiche'. Recepimento regionale ai sensi della D.C.R. n. 167-14087 del 03.04.2012, all. A, par. 5.1.";

Vista la D.G.R. n. 9-1784 del 31.07.2020 di recepimento delle modifiche all'Atto Aziendale e al Piano di Organizzazione di cui alle deliberazioni n. 352 del 25.05.2020 e n. 411 del 18.06.2020;

Preso visione della proposta del Responsabile della S.C. Programmazione Controllo Sistema Informativo, qui di seguito riportata:

"Considerato che il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, all'art. 10 c. 1 lett. b), che le Pubbliche Amministrazioni adottino un documento denominato "relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

Viste le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2018 che, nel fornire indicazioni in merito alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla performance e alle modalità di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione, definiscono come termine per l'adozione, validazione e pubblicazione delle relazioni il 30 giugno di ogni anno, con riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell'anno precedente;

Richiamata la deliberazione n. 561 del 29.06.2023 di approvazione della Relazione annuale sulla Performance anno 2022 dell'A.S.L. AL;

Preso atto del documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2022 da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, formalizzato in data 29.06.2023 sulla base dei criteri indicati dalle Linee Guida D.F.P. 3/2018;

Considerato che il percorso di valutazione individuale della performance relativo all'anno 2022 era in corso alla data di approvazione della Relazione sulla Performance e che si ritiene pertanto di integrare con i dati e gli esiti disponibili il paragrafo 5.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E

RESPONSABILITÀ DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE della relazione stessa con il documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale”;

Considerato che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente circa la regolarità amministrativa del contenuto della deliberazione nonché la legittimità della stessa;

Visto il parere espresso dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario ai sensi dell’art. 3/7 D.Lgs. n. 502 del 30.12.1992 e s.m.i.

DELIBERA

1. di approvare, per i motivi indicati in premessa, l’addendum alla Relazione annuale sulla Performance anno 2022, allegato al presente atto deliberativo quale parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere l’addendum alla Relazione della Performance 2022 al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell’Economia e delle finanze;
3. di pubblicare l’addendum di cui al punto 1) sul sito web dell’A.S.L. AL nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”;
4. di dare atto che il provvedimento non comporta ex se alcun onere di spesa;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell’art. 28 c. 2 L.R. n. 10/1995, considerata l’urgenza di provvedere in merito.

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

ATTESTAZIONE DI REGOLARITÀ TECNICA E CONTABILE

S.C. PROPONENTE: S.C. PROGRAMMAZIONE - CONTROLLO - SISTEMA INFORMATIVO

Proposta 2246/23

Responsabile del procedimento: Depetris Maurizio

Si attesta la regolarità tecnica e la legittimità del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Il Direttore
Depetris Maurizio

REGIONE PIEMONTE - ASL AL

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

ADDENDUM

[Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33](#)

[Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150](#)

[Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74](#)

[Deliberazione della Giunta Regionale 23 dicembre 2013, n.25-6944](#)

[Linee guida per la Relazione annuale sulla performance - n. 3/2018 Dipartimento Funzione Pubblica](#)

[Normativa P.I.A.O. - Piano integrato Attività e Organizzazione - art. 6 decreto legge n. 80/2021 e s.m.i.](#)

PREMESSA

La relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'Azienda rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Nella relazione vengono pertanto rilevati a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Come previsto dalle indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica, la relazione della performance viene adottata e validata dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno, con riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance (ora sezione performance del Piano Integrato Attività e Organizzazione – PIAO) dell'anno precedente.

La relazione della performance relativa all'anno 2022 dell'ASL AL è stata adottata con deliberazione n. 561 del 29.06.2023 ed è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella stessa data, preso atto dei criteri indicati dalle Linee Guida D.F.P. 3/2018.

Il presente documento riprende i contenuti del paragrafo 5.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE della relazione della performance 2022 dell'ASL AL per quanto riguarda il processo di valutazione individuale della performance relativa all'anno 2022, non ancora ultimato alla data di adozione della relazione stessa, integrandoli con i dati al momento disponibili.

5.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Riguardo la valutazione della performance individuale, la DGR 25-6944 del 2013 prevede che “la contrattazione aziendale faccia riferimento al principio del doppio livello di valutazione per la performance individuale, riservando cioè la valutazione di prima istanza alla competenza del diretto responsabile del valutato e quella di seconda istanza alla competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che interviene nel processo della verifica individuale assumendo il ruolo di validazione del giudizio finale in funzione di garanzia.”

Tale disposto regionale è stato ripreso nell'ambito del documento SiMiVaP ASL AL, inizialmente adottato con deliberazione 238 del 10.04.2020, che raccorda in un unico processo integrato gli strumenti adottati dall'ASL AL per consentire la corretta funzionalità del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, quale complesso di procedure coordinate e implementate ai sensi delle attuali disposizioni normative e contrattuali in materia.

Successive modifiche al SiMiVaP ASL AL sono state introdotte con i seguenti provvedimenti:

Deliberazione n. 437 del 21.05.2021

Deliberazione n. 533 del 23.06.2022

Deliberazione n. 264 del 30.03.2023

Ai fini dell'adozione del SiMiVaP e delle successive modifiche è stato espresso il parere favorevole vincolante dai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in merito al percorso metodologico previsto per l'adozione del “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASL AL”.

Il SiMiVaP ASL AL prevede una sezione dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, che delinea essenzialmente le fasi del processo di budget (il cui regolamento ne costituisce allegato), descritte nelle pagine precedenti, e una sezione dedicata alla performance individuale, che avrebbe dovuto iniziare a livello sperimentale nel corso dell'anno 2020 e riferita all'anno 2019 nei confronti del solo personale del comparto, con il supporto di idoneo applicativo informatico.

In considerazione di adempimenti intervenuti e correlati all'emergenza sanitaria da Covid-19 non è stato possibile attivare nell'anno 2020 il percorso di valutazione della performance individuale come previsto dal SiMiVaP approvato con deliberazione 238/2020.

L'aggiornamento approvato con deliberazione 437/2021 ha visto l'implementazione del SiMiVaP con la predisposizione e l'avvio del sistema di valutazione della performance individuale anche per il personale dirigente, come richiesto dall'OIV durante gli incontri dedicati all'argomento. La valutazione della performance individuale avviata nel corso del 2021 con riferimento all'anno 2020 è stata introdotta a livello sperimentale, senza effetti economici, anche al fine di testare l'avvio del sistema e la procedura informatica predisposta ad hoc con le fasi previste dal SiMiVaP: autovalutazione del dipendente, valutazione di primo grado, feedback del valutato, valutazione di secondo grado (o del supervisore).

Nel corso dell'anno 2022, sulla base dell'esperienza acquisita durante le fasi della valutazione sperimentale 2020, è stato ulteriormente aggiornato il SiMiVaP per poter meglio definire il percorso, renderlo maggiormente flessibile e più adeguato alla struttura aziendale e attuare la valutazione della performance individuale per l'anno 2021.

Il SiMiVaP definisce tra l'altro, le finalità e i principi della valutazione della performance individuale che riguarda tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Il periodo di riferimento della valutazione è quello intercorrente fra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno.

Il processo di valutazione effettuato nel corso del 2021 con l'utilizzo di procedura informatica testata durante la fase sperimentale, è stato sempre articolato in quattro fasi:

- 1) autovalutazione del dipendente (strumento facoltativo);
- 2) valutazione di primo grado effettuata dal Dirigente Responsabile della struttura, o da altro Dirigente da lui designato avente diretta conoscenza dell'attività svolta dal dipendente valutato. Nel caso in cui non vi sia un rapporto diretto fra Dirigenti e dipendenti valutati, prendono parte alla valutazione, unitamente ai Dirigenti (che ne detengono la responsabilità), i collaboratori - titolari di incarichi di funzione, coordinatori, ecc. - che hanno un rapporto diretto con il personale valutato;
- 3) feedback del dipendente: giudizio del dipendente sulla valutazione riportata in primo grado, con possibilità di esprimere osservazioni;
- 4) valutazione di secondo grado (del supervisore), finalizzata in particolare a garantire uniformità di valutazione e a ridurre il rischio di giudizi fondati su metodologie disomogenee.

In corso d'anno sono state analizzate le criticità emerse durante il processo di valutazione individuale anno 2021, soprattutto inerenti al doppio grado di valutazione, e sono state proposte modifiche per un aggiornamento del SiMiVaP da adottare per l'anno 2022.

Nello specifico, il modello di valutazione performance individuale, fino all'anno di riferimento 2021 prevedeva, come ultima fase, la valutazione di secondo grado (o del "supervisore") introdotta con la finalità di prevenire possibili contenziosi grazie alla possibilità di riesame ed eventuale modifica della valutazione di primo grado e di garantire uniformità ed omogeneità degli stili di valutazione nell'ambito di una stessa articolazione organizzativa.

Sono state per contro considerate le criticità rilevate in fase d'avanzamento lavori, come di seguito specificate:

- il dipendente, dopo aver dato il feedback (magari positivo), può vedersi successivamente modificati i voti da un soggetto diverso, gerarchicamente sovraordinato e quindi più "distante" da lui
- differenza tra casi in cui Supervisore e Valutatore coincidono e casi in cui sono Dirigenti diversi
- appesantimento della procedura e allungamento dei tempi di conclusione del processo

Si è pertanto deciso di eliminare la fase della valutazione del supervisore, ristrutturando il processo in tre fasi:

1. Autovalutazione (facoltativa);
2. Valutazione;

3. Feedback del dipendente

In caso di valutazione finale negativa, l'OIV interviene quale valutatore di seconda istanza; in questo caso, prima dell'audizione del dipendente, è indispensabile che vengano forniti elementi oggettivi in grado di motivare il giudizio negativo.

Sono state inoltre apportate ulteriori modifiche con particolare riferimento a:

- Revisione complessiva delle schede di valutazione
- Punteggi attribuibili e fasce di merito
- Criteri per definizione della valutazione negativa
- Procedure di conciliazione

Le proposte di modifica del SiMiVaP sono state oggetto, durante il 2022, di confronto continuo con l'OIV dell'ASL AL; il documento finale è stato adottato con deliberazione n. 264 del 30.03.2023.

Il processo di valutazione della performance individuale relativa all'anno 2022 è iniziato in data 24.05.2023 con la fase di autovalutazione, in considerazione dei tempi impiegati per l'acquisizione e l'introduzione del nuovo sistema di valutazione e di un nuovo software dedicato. Prima dell'avvio del processo l'Azienda ha organizzato un incontro con i dirigenti valutatori nel corso del quale sono state illustrate tutte le modifiche apportate al SiMiVaP sia sul piano metodologico che tecnico, in relazione all'utilizzo del nuovo programma informatico, più flessibile e maggiormente idoneo alla gestione pratica delle varie fasi della procedura.

Per i dipendenti cessati entro il 31.12.2022 e di conseguenza non più in servizio nel 2023, si è proceduto alla valutazione 2022 con il supporto di scheda cartacea.

La fase di valutazione del responsabile, successiva alla fase di autovalutazione, avrebbe dovuto avere come termine il 31.07.2023, ma considerato l'elevato numero dei dipendenti in carico alla SC DIPSA (Direzione Professione Sanitarie) e la conseguente necessità di confronto con un altrettanto importante numero di tutor (collaboratori/dirigenti aventi un rapporto quotidiano diretto con il personale valutato), è stata concessa una proroga al direttore della struttura, in quanto valutatore di tutto il personale afferente.

Tutti i dipendenti afferenti alla SC DIPSA sono stati valutati, ma rimane ancora in sospeso la valutazione di alcuni dipendenti del comparto, ruolo amministrativo e tecnico, a seguito di modifiche organizzative e procedurali di recente introduzione.

Alla data di stesura del presente addendum, in considerazione di quanto sopra esposto, non risulta completamente concluso il percorso di valutazione per il personale del comparto e di conseguenza non è possibile esporre gli esiti complessivi e definitivi a livello aziendale.

È concluso interamente il processo di valutazione individuale per i dipendenti della Dirigenza PTA, ed è in fase di ultimazione per la Dirigenza Area Sanità.

Si riportano alcuni dati di sintesi della valutazione performance individuale anno 2022 estratti dal nuovo sistema informatico utilizzato. Essi confermano l'ampiezza del sistema attivato, con una partecipazione importante di tutto il personale in termini sia di autovalutazioni espresse sia di feedback inseriti nel sistema. Nelle prossime settimane, una volta completato il processo, i risultati emersi verranno analizzati dai servizi aziendali competenti per individuare elementi da correggere e/o migliorare nel processo attuato e nello strumento utilizzato.

DATI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022

**DIPENDENTI IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2023
VALUTATI CON PROCEDURA INFORMATICA (RILEVAZIONE AL 24.09.2023)**

AREA	N. DIPENDENTI VALUTATI	AUTOVALUTAZIONI EFFETTUATE	VALUTAZIONI CON ESITO POSITIVO	VALUTAZIONI CON ESITO NEGATIVO	FEED BACK RILASCIATI DAI VALUTATI	FEED BACK POSITIVI	FEED BACK NEGATIVI	FEED BACK NEGATIVI CON RICHIESTA DI RIESAME DA PARTE OIV
COMPARTO	2977	2074	2902	1	830	737	46	47
DIRIGENZA AREA SANITA'	510	343	510	0	71	68	2	1
DIRIGENZA PTA	22	15	22	0	22	21	1	0
TOTALI comparto + dirigenza	3509	2432	3434	1	923	826	49	48

**DIPENDENTI CESSATI DAL SERVIZIO NEL CORSO DELL'ANNO 2022
VALUTATI CON SCHEDE CARTACEE (RILEVAZIONE AL 24.09.2023)**

AREA	N. DIPENDENTI CESSATI	SCHEDE POSITIVE PERVENUTE	SCHEDE NEGATIVE PERVENUTE
COMPARTO	284	62	0
DIRIGENZA AREA SANITA'	71	37	0
TOTALI comparto + dirigenza	355	99	0

Si riporta tabella di sintesi relativa agli esiti della valutazione performance individuale disponibili al momento della stesura del presente documento:

**ESITI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE - ANNO 2022
RILEVAZIONE AL 26.09.2023**

FASCIA DI MERITO	COMPARTO		DIRIGENZA AREA SANITA'		DIRIGENZA PTA		TOTALE COMPLESSIVO	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Prima fascia - livello di Performance eccellente	70	2,36%	64	11,4%	2	9,1%	136	3,83%
Seconda fascia - livello di Performance ottimo	965	32,54%	302	53,9%	19	86,4%	1286	36,25%
Terza fascia - livello di Performance buono	1621	54,65%	158	28,2%	1	4,5%	1780	50,17%
Quarta fascia - livello di Performance adeguato	299	10,08%	33	5,9%	0	0,0%	332	9,36%
Quinta fascia - livello di Performance migliorabile	10	0,34%	3	0,5%	0	0,0%	13	0,37%
Valutazioni negative	1	0,03%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,03%
TOTALE DIPENDENTI VALUTATI	2.966	100,0%	560	100,0%	22	100,0%	3.548	100,00%

