

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
CITTÀ DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

DELIBERAZIONE N.	153 / 2016	DEL	10 FEB. 2016
-------------------------	------------	------------	--------------

Oggetto: ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL`A.O.U. CITTA` DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO

IL DIRETTORE GENERALE

Avv. Gian Paolo ZANETTA

nominato con D.G.R. n. 18-7285 del 24 marzo 2014

- Visti gli atti relativi alla materia in trattazione e, in particolare, esaminata la proposta del Direttore della **S.C. ORGANIZZAZIONE E ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE**;
 - Richiamati gli artt. 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. i quali, prevedendo che ogni pubblica amministrazione adotti un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ne dettagliano i contenuti ed i relativi ambiti, in riferimento alla misurazione della performance organizzativa ed individuale;
 - Preso atto delle deliberazioni 1/2012, 4/2012, 5/2012, 6/2012 e 23/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), dettanti le linee guida ed i relativi adempimenti in materia di misurazione e valutazione della performance;
 - Rilevato che la Regione Piemonte, con D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013, ha fornito le linee di indirizzo regionali per le aziende ed enti del SSR della Regione Piemonte per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) in applicazione al D. Lgs. 150/09 e s.m.i. in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché gli indirizzi per il Piano ed il Ciclo di Gestione della Performance, tra l'altro, sottolineando che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è lo strumento operativo che le ASR devono utilizzare al fine della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale;
 - Tenuto conto che la suddetta D.G.R., richiamando l'art. 30, comma 3) del D. Lgs. 150/09, dispone che l'O.I.V. definisca, in stretta collaborazione con l'Azienda, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, da adottarsi formalmente da parte della Direzione Aziendale;
 - Dato atto che con deliberazioni n. 13/2015 del 09/01/2015 e n. 973/2015 del 14/10/2015 si è proceduto alla costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino;
 - Atteso che l'O.I.V. di questa Azienda, nelle sedute del 30/11/2015 e del 21/12/2015, ha definito – con il supporto della Struttura Tecnica Permanente – ed approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, da sottoporre alla Direzione Aziendale per la formale adozione, nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
 - Preso atto che il Sistema di Misurazione e valutazione della performance costituisce la struttura di riferimento per il Ciclo di gestione dell'Azienda, definendone i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti;
 - Tenuto conto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Si.Mi.Va.P.) è stato fatto oggetto d'informazione preventiva, mediante e-mail del 18/01/2016, alle OO.SS. della Dirigenza Medica e SPTA, del Comparto, per eventuali osservazioni e rilievi da far pervenire entro il 29/01/2016;
 - Preso atto che non sono pervenute osservazioni dalle predette OO.SS.;

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
CITTÀ DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

DELIBERAZIONE N.	158 /2016	DEL	10 FEB. 2016
-------------------------	-----------	------------	--------------

- Si propone inoltre di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, stante la necessità di avviare le incombenze previste in materia di valutazione della performance previste dalla normativa nazionale e regionale;
- Ritenuto di condividere la su estesa proposta del Direttore della **S.C. ORGANIZZAZIONE E ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE**;

Preso atto del parere favorevole fornito sul presente atto, per quanto di competenza, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo rispettivamente ai sensi dell'art. 3, comma 7 e dell'art. 3, comma 1 quinquies del D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i;

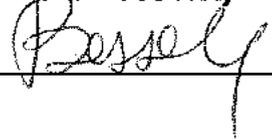
DELIBERA

1. Per quanto in premessa motivato, di adottare, secondo il testo allegato al presente atto quale parte integrale e sostanziale, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance (Si.Mi.Va.P.)" dell'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino definito ed approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione nelle sedute del 30/11/2015 e del 21/12/2015;
2. Di pubblicare il Si.Mi.Va.P. sul sito istituzionale aziendale sezione "Amministrazione Trasparente - Performance - Sistema di misurazione e valutazione della Performance";
3. Di trasmettere copia del presente atto all'Assessorato Regionale Tutela della Salute e Sanità ed al Dipartimento della Funzione Pubblica;
4. Di trasmettere, per opportuna conoscenza, la presente deliberazione al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Torino;
5. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, stante la necessità di avviare le incombenze previste in materia di valutazione della performance previste dalla normativa nazionale e regionale.

**Parere favorevole:
IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Maurizio Gaspare DALL'ACQUA)**

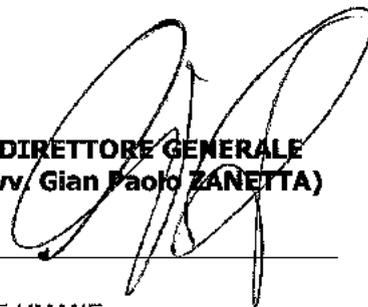
_____ 

**Parere favorevole:
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr.ssa Andreana BOSSOLA)**

_____ 



**IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Gian Paolo ZANETTA)**

_____ 

proposta: S.C. ORGANIZZAZIONE E ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE
Il Direttore (Dr.ssa Antonella ESPOSITO)

_____ 

DA

Allegato alla delibera n. 158/2016 del **10 FEB. 2019**



**IL SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(Si.Mi.Va.P)

**DELL'A.O.U. CITTA' DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI
TORINO**

*In attuazione del D.Lgs. 150/2009 e della D.G.R. n. 25-6944 del
23/12/2013*

Indice

1. PREMESSA	
Normativa di riferimento	pag. 3
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance	pag. 5
2.1 La performance	
2.2 <i>Principi generali</i>	
2.3 <i>Descrizione generale del Sistema</i>	
2.4 <i>Gli indicatori</i>	
2.5 <i>Il target</i>	
2.6 <i>La Struttura Tecnica Permanente</i>	
3. Il Ciclo di gestione delle performance	pag. 7
4. Il processo di misurazione e valutazione della performance	pag. 12
4.1 <i>La misurazione e la valutazione della performance organizzativa</i>	
4.2 <i>La misurazione e la valutazione della performance individuale</i>	
5. Le procedure di conciliazione	pag. 13
6. Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e bilancio	pag. 13
7. Aggiornamento dei contenuti	pag. 13
8. Pubblicità	pag. 13

1. PREMESSA

Normativa di riferimento

La Regione Piemonte, con D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013, ha fornito le linee di indirizzo per le Aziende e gli Enti del Sistema Sanitario Regionale per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) in applicazione al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché gli indirizzi per il Piano ed il Ciclo di Gestione della Performance.

Il Piano della Performance (PAP) è un provvedimento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e alle articolazioni aziendali interessate.

Le principali norme di riferimento sono:

- D.Lgs. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Ai sensi degli art. 16 e 31 del decreto, per gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale è previsto nel tempo l'adeguamento ai principi di cui all'art. 3 (principi generali su misurazione, valutazione e trasparenza), art. 4 (ciclo di gestione della performance), art. 5 comma 2 (caratteristiche degli obiettivi), art. 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance individuale), art. 9 (misurazione e valutazione della performance individuale), art. 15 comma 1 (responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo sulla promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità);
- D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013. Con tale atto la Regione Piemonte ha fornito le linee di indirizzo per le Aziende e gli Enti del Sistema Sanitario Regionale per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.), nonché per il Piano ed il Ciclo di Gestione della Performance;
- D.Lgs. 502 del 30/12/1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.
- D.Lgs. 229 del 19/06/1999 "Norme per la razionalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale, a norma dell'art. 1 della Legge 30 novembre 1998, n. 419";
- D.Lgs. 286 del 30/07/1999 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";
- Legge 190 del 06/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lgs. 33 del 14/03/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni";
- Delibere della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.):
 - o n. 89/2010 "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 13, comma 6 lett. d e 30), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150";
 - o n. 104/2010 "Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010";
 - o n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance (art. 10, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150";

- n. 113/2010 "In tema di applicazione del D.Lgs. 150/2009 e della delibera n. 88/2010 agli Enti del Servizio Sanitario Nazionale";
 - n. 114/2010 "Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 30 comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150); n. 22/2011 "Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance";
 - n. 1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance";
 - n. 4/2012 "Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità";
 - n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto";
 - n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance";
 - n. 6/2013 "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013";
 - n. 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni";
- Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) del Personale del Comparto del 07/04/1999 e s.m.i.;
 - Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) Dirigenza medica e veterinaria del 08/06/2000 e s.m.i. (in particolare considerevoli modifiche sono contenute nel CCNL del 03/11/2005);
 - Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) Dirigenza sanitaria professionale tecnica amministrativa del 08/06/2000 e s.m.i. (in particolare considerevoli modifiche sono contenute nel CCNL del 03/11/2005);



2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

2.1. La performance

La performance è intesa come il contributo che ciascun soggetto (individuo, organizzazione) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino:

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito indicato Si.Mi.Va.P) consente di:

- definire in modo migliore gli obiettivi
- verificare che gli stessi siano stati conseguiti
- gestire con maggior efficienza le risorse ed i processi organizzativi
- aumentare le competenze professionali
- rafforzare le responsabilità
- promuovere il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini.

La performance viene distinta in:

- 1) performance organizzativa, che considera l'Azienda nel suo complesso rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (che derivano dal Piano Socio Sanitario Regionale, dagli obiettivi di mandato e per l'incentivazione dei Direttori Generali, dai Programmi e Piani operativi regionali), nonché tutte le articolazioni aziendali dotate di autonomia gestionale e correlate responsabilità.
- 2) Performance individuale (riferita a tutto il personale, sia dirigenziale che del Comparto).

Le performance dell'AOU nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative sono pianificate annualmente nel documento programmatico del Piano della Performance.

La valutazione della performance individuale, che soprattutto per i direttori delle strutture è fortemente integrata con quella organizzativa, concerne: il contributo individuale ai risultati della gestione, nonché le capacità e competenze dimostrate.

La trasparenza dei processi è garantita dalla pubblicazione sul sito istituzionale, in apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", dei documenti previsti dalla normativa (Piano della Performance, Relazione annuale sulla performance, Si.Mi.Va.P., dati retributivi della premialità, nominativi e curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione).

E' inoltre pubblicata sul sito intranet aziendale la documentazione relativa all'assegnazione ed al monitoraggio degli obiettivi.

2.2. Principi generali

Per perseguire il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali degli operatori, il Si.Mi.Va.P si fonda sui seguenti principi:

- ✓ Valorizzazione del merito, sia in termini individuali che di struttura
- ✓ Pari opportunità di diritti e di doveri (diritti del dipendente e sua responsabilità nei confronti della collettività)
- ✓ Trasparenza nei risultati conseguiti.

2.3 Descrizione generale del Sistema

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dalla D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è lo strumento operativo che le Aziende Sanitarie devono utilizzare al fine della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale.

Il Si.Mi.Va.P. individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e bilancio.

Il Sistema di misurazione della performance dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino rispetta i seguenti requisiti:

- chiara definizione degli obiettivi;
- individuazione di specifici indicatori e target;
- rilevazione effettiva della performance, secondo le modalità definite nel ciclo della performance.

Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti, individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo e prevede idonee modalità per assicurare la trasparenza del processo di gestione della performance sia nei confronti del personale che nei confronti dei soggetti esterni interessati dalla realizzazione degli obiettivi (stakeholders).

La funzione di misurazione della performance è svolta:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
- dai dirigenti gestionali dell'Azienda.

2.4. Gli indicatori

L'indicatore di performance è lo strumento che rende possibile la misurazione oggettiva del grado di raggiungimento dell'obiettivo.

2.5. Il target

Un target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere rispetto ad un'attività o un processo misurato su un indicatore, entro uno specifico intervallo temporale.

Gli obiettivi quantitativi sono misurati in percentuale al grado di raggiungimento dell'obiettivo, definendo un eventuale margine di tolleranza rispetto al target atteso, entro il quale l'obiettivo possa ritenersi pienamente raggiunto.

2.6. La Struttura Tecnica Permanente

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve possedere una struttura di supporto.

Nell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'O.I.V. è individuata nella S.C. Organizzazione e Acquisizione delle Risorse Umane (O.A.R.U.), che potrà avvalersi di specifiche professionalità presenti in Azienda, e svolge le seguenti attività:

- coadiuva i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance nello svolgimento delle loro specifiche attività;
- cura i rapporti fra Azienda ed i Componenti dell'O.I.V., svolge la funzione di segreteria dell'Organismo, ne verbalizza le sedute, costituisce e conserva l'archivio;
- svolge un ruolo di "interfaccia tecnica" tra l'O.I.V. e i dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con la S.C. Programmazione e Controllo;
- assicura all'Azienda il necessario supporto metodologico e strumentale allo svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della performance, alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Si.Mi.Va.P.), del Piano della Performance e della Relazione sulla performance.

La Struttura Tecnica Permanente si interfaccia quindi con le altre strutture aziendali per l'acquisizione delle informazioni necessarie alla misurazione ed alla valutazione degli obiettivi.

3. Il Ciclo di gestione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce la struttura di riferimento per il Ciclo di gestione della performance dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino, definendone i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti.

Il Ciclo della Performance fa riferimento all'anno solare, che coincide con l'esercizio contabile e di budget e si conclude con la valutazione della performance organizzativa delle articolazioni aziendali, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), su istruttoria della Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V., nonché con la valutazione della performance individuale.

Tale ciclo si articola in tre fasi, ovvero:

- A) la definizione e assegnazione degli obiettivi;
- B) il monitoraggio dei risultati in corso di esercizio;
- C) la verifica di fine periodo.

Lo schema seguente schematizza e riassume il sistema, descrivendo i passaggi fondamentali del ciclo di gestione della performance dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino:



L'individuazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali confluisce nella declinazione degli obiettivi (di budget e qualitativi) alle strutture aziendali, con relativi target e indicatori. Obiettivi, indicatori e target sono inseriti nelle schede di budget/obiettivi, firmate dai Responsabili.

La S.C. Programmazione e Controllo rendiconta alla Direzione Generale e agli intestatari delle schede di budget i dati relativi all'attività e ai costi delle strutture, con particolare riferimento agli obiettivi assegnati.

E' possibile la revisione di obiettivi, in caso di provata impossibilità del raggiungimento degli stessi dovuta ad errate previsioni o a sopravvenute situazioni non prevedibili.

Alla chiusura dell'anno si procede alla misurazione della performance organizzativa a livello complessivo aziendale e di struttura, nonché della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance aziendale compete all'Assessorato regionale; allo scopo viene redatta apposita Relazione annuale.

La valutazione della performance aziendale organizzativa di struttura compete all'O.I.V. che la propone alla Direzione Aziendale e si traduce nella valutazione della performance dei Dirigenti Responsabili delle Strutture.

La valutazione della performance individuale misura anche l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura; è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato al sistema premiante definito dalla contrattazione integrativa decentrata.

La valutazione dei risultati, definita come l'attività di rilevazione e rendicontazione sistematica dei risultati della gestione del Ciclo di gestione della Performance, costituisce la Relazione Annuale sulla Performance, pubblicata sul sito Internet aziendale.

Lo schema di seguito riportato illustra il processo nel dettaglio, con la specificazione di fasi, tempi, modalità e responsabilità.

Fasi	Tempi	Modalità	Responsabilità
Definizione degli indirizzi e delle priorità strategiche	gennaio	Recepimento degli indirizzi provenienti dalla Regione e definizione delle linee strategiche aziendali	Direzione Generale
Definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	gennaio-marzo	Individuazione delle strutture che hanno responsabilità di budget e/o di conseguimento di obiettivi di gestione. Creazione delle schede di budget/obiettivi. Negoziazione degli obiettivi. Sottoscrizione degli obiettivi con l'apposita scheda.	Direzione Generale, Direttori/Responsabili, Programmazione e Controllo
Approvazione del Piano Annuale della Performance	31 marzo (in casi eccezionali e documentati entro il 31 maggio)	Stesura del documento secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT e dall'ANAC. Deliberazione di approvazione del Piano Annuale della Performance contenente gli obiettivi annuali assegnati ai Direttori di Dipartimento/S.C. Presentazione all'OIV. Invio del Piano all'ANAC, al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, all'Assessorato della Regione Piemonte. Pubblicazione sul sito internet aziendale.	Direzione Generale

Monitoraggio intermedio degli obiettivi e attivazione di eventuali correttivi	Entro il 30 Settembre	Predisposizione schede di monitoraggio. Eventuale attivazione di interventi correttivi	Direzione Generale, Direttori/Responsabili, Programmazione e Controllo, OARU
Misurazione e valutazione annuale della performance organizzativa	Entro il 30 Aprile dell'anno successivo	Raccolta della documentazione prodotta dai Direttori/Responsabili, dalla Programmazione e Controllo, a cura della Struttura Tecnica Permanente Valutazione della performance a cura dell'OIV e trasmissione risultanze al Direttore Generale; Deliberazione valutazione raggiungimento obiettivi.	Direttori/Responsabili, OIV, Struttura Tecnica Permanente/OARU, Programmazione e Controllo, Direzione Generale
Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Entro il 30 Aprile dell'anno successivo	Redazione della relazione con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC Invio della relazione alla Direzione Generale, all'ANAC, ed al Dipartimento della Funzione Pubblica Pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".	OIV
Misurazione e valutazione annuale della performance individuale	Entro il 30 giugno dell'anno successivo	Compilazione delle schede di valutazione per i Dirigenti, schede per la valutazione del comparto	Dirigente Coordinatore sovraordinato
Adozione della Relazione Annuale sulla Performance	Entro il 31 luglio dell'anno successivo	Adozione della Relazione con deliberazione del Direttore Generale. Trasmissione della deliberazione all'OIV.	Direzione Generale.

Utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valorizzazione del merito	Dopo l'adozione della Relazione sulla performance	Erogazione al personale dipendente del saldo della retribuzione di risultato come da contratti integrativi aziendali, secondo le risultanze delle performance indicate nella delibera di valutazione raggiungimento obiettivi.	SC OARU, SC Trattamento economico delle Risorse Umane
Validazione della Relazione sulla performance	Entro il 15 settembre dell'anno successivo	Approfondimento dei contenuti della Relazione ed elaborazione del documento di validazione della stessa da parte dell'OIV. Trasmissione da parte dell'OIV del documento di validazione alla Direzione Generale e, per conoscenza, all'ANAC e al Dipartimento della Funzione Pubblica. Trasmissione entro il 15 settembre, a cura della Direzione Generale, della Relazione e del documento di validazione all'ANAC, al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economia e delle Finanze ed all'Assessorato Regionale. Pubblicazione della Relazione sulla performance e del relativo documento di validazione sul sito internet aziendale.	Direzione Generale OIV con il supporto della Struttura Tecnica Permanente (OARU)
Monitoraggio distribuzione premialità	Entro il 30 novembre dell'anno successivo	Trasmissione all'ANAC e al Dipartimento della Funzione Pubblica dell'esito del processo di valutazione individuale, secondo le indicazioni fornite dall'A.N.A.C.	O.I.V.
Rendicontazione dei risultati		Presentazione della Relazione sulla performance al Collegio di Direzione. Trasmissione della relazione sulla performance al Responsabile aziendale per la Trasparenza e la Prevenzione della corruzione	Direzione Generale, S.C. OARU, SC Programmazione e Controllo, Responsabile aziendale per la trasparenza, Dirigenti

4. Il processo di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema è articolato in due ambiti applicativi: l'ambito della performance organizzativa e l'ambito della performance individuale.

4.1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa

La Valutazione della performance organizzativa opera a tutti i livelli organizzativi in funzione del grado di responsabilità.

L'oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'Azienda alle strutture negli ambiti: economico e di efficienza, organizzativo e di processo, appropriatezza e qualità, che si realizza attraverso apposite schede in cui vengono assegnati gli obiettivi, nel rispetto dei vincoli gestionali e di bilancio stabiliti dalla Regione.

Ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio, si applicano i seguenti criteri:

- Ogni obiettivo specifico assegnato ad una struttura ha un proprio peso.
- Il contributo al raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna area del personale operante nei Dipartimenti è di differente peso, a seconda del ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale.

Sia per il Personale del Comparto, che per la Dirigenza, la condizione per procedere all'erogazione sulla retribuzione di risultato/produttività collettiva è l'adozione di un provvedimento (Relazione Annuale sulla Performance – R.A.P.) con il quale si attesta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Annuale della Performance (P.A.P.)

4.2 La misurazione e la valutazione della performance individuale

La Valutazione della Performance Individuale riguarda tutti i dipendenti ed ha periodicità annuale.

Il sistema di valutazione della performance individuale utilizza i seguenti strumenti:

- a) Scheda di valutazione annuale dei Dirigenti responsabili di struttura (Dipartimento, SC, SSCVD).
Il soggetto preposto alla verifica è di norma il Responsabile diretto del Valutato.
- b) Scheda di valutazione annuale di tutti gli altri Dirigenti.
Il soggetto preposto alla verifica è di norma il Direttore/Responsabile di Struttura.
- c) Scheda di valutazione dei titolari di P.O. e/o coordinatori
Il soggetto preposto alla verifica è di norma il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza del titolare dell'incarico o il Responsabile della S.C. D.A.P.S. per i profili del ruolo sanitario.
- d) Scheda di valutazione per il restante personale del comparto.
Il soggetto preposto alla verifica è di norma il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente o altro soggetto da questi individuato (Coordinatore, referente di settore).

La valutazione è utile ai fini del riconoscimento dei compensi legati alla produttività collettiva, nei termini definiti dalla contrattazione integrativa, ferma restando la positiva valutazione della performance organizzativa.

La valutazione annuale della performance dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa è utilizzata anche ai fini delle verifiche effettuate alla scadenza dell'incarico.

Per quanto non riportato nel presente documento si rinvia alla contrattazione collettiva – e in particolare alle norme contenute nei vigenti CC.CC.II.AA. del personale del comparto e delle aree dirigenziali -, nonché alle disposizioni in materia contenute nei regolamenti di dettaglio.

5. Le procedure di conciliazione

In materia di valutazione della performance individuale, il valutatore di seconda istanza è rappresentato dall'O.I.V.

6. Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e bilancio

Come previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 150/09, la pianificazione della performance dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino viene realizzata in coerenza con processo di programmazione e con il Bilancio di previsione annuale, utilizzando strumenti integrati dei due processi .

Considerato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance definisce gli elementi fondamentali dell'intero ciclo di performance, è importante garantire coerenza e coordinamento tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani d'azione e risorse economiche.

7. Aggiornamento dei contenuti

L'O.I.V., attraverso la sua attività e coadiuvato dalla Struttura Tecnica Permanente, provvederà ad orientare l'aggiornamento e/o il miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

8. Pubblicità

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede la massima trasparenza dei processi, operata attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione Trasparente" dei seguenti documenti:

- a) Piano della Performance;
- b) Relazione sulla Performance e relativo documento di validazione;
- c) Nominativi, curricula, compensi e tutta la documentazione inerente i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché il regolamento di funzionamento dell'Organismo;
- d) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Si.Mi.Va.P).