



**Sede Legale e Direzione Generale
Lecce**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
nella Sede Legale di via Miglietta n. 5 – Lecce**

Oggetto:	Aggiornamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance". Adozione.
-----------------	--

STRUTTURA Controllo di Gestione	CENTRO DI COSTO
---	------------------------

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D. Lgs. 30/12/1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994, n. 36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994, n. 38;
- Vista la Legge Regionale 03/08/2006, n. 25;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006, n. 39;
- Vista la Legge Regionale 17/04/2018, n. 15;
- Vista la Deliberazione di Giunta Regionale n. 78 del 06.02.2023;
- Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario

Relazione Istruttoria

Visti:

- il D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. *“Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell’art. 1 L. 23/10/1992 n. 421”*;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. *“Norme generali sull’andamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. *“In materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- la Legge regionale Puglia n. 1/2011: *“Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia”*, con la quale la Regione Puglia ha recepito i principi e i contenuti del D. Lgs. n. 150/2009;
- il D. Lgs. n. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, così come modificato dall’art. 10 del D. Lgs. n. 97/2016;
- le *“Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance”* n. 2/2017, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP);
- le *“Linee Guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”* n. 4/2019, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP);
- le *“Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”* n. 5/2019, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP);
- il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.01.2024 *“Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale ”*;
- il D.L. 14 marzo 2025, n. 25, *“Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni”*, convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025, n. 69.

Premesso che:

- la legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 introducono il concetto di *performance* organizzativa ed individuale;
- l’articolo 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (cd. Riforma Madia), stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, di seguito denominato S.M.V.P.;

- l'articolo 7, comma 2, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii, stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, “è svolta dagli Organismi Indipendenti di Valutazione di cui all'articolo 14” del medesimo decreto legislativo;
- l'articolo 7, comma 2, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione della *performance* è, altresì, svolta “dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis”;
- con le “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche” n. 4/2019 e le “Linee Guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale” n. 5/2019, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state fornite indicazioni metodologiche per l'aggiornamento del S.M.V.P. da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Considerato che:

- con deliberazione del Direttore Generale n. 2183 del 9.12.2014, si è provveduto alla “Adozione del Regolamento Aziendale – Sistema di misurazione e valutazione della *Performance Organizzativa ed Individuale. Applicazione in via sperimentale*”;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 2122 del 26.09.2017, l'ASL Lecce ha integrato e rettificato il suddetto regolamento *inserendo al paragrafo 6 – Determinazione del fondo performance per singola struttura – Area Comparto: “per l'Area Comparto si stabilisce che il 2% del fondo di produttività deliberato verrà riservato al finanziamento del raggiungimento di obiettivi strategici aziendali previa illustrazione alle OO.SS. Relativamente al 2017”.*

Rilevato che:

- l'Azienda ha avviato un processo di adeguamento del ciclo della *performance* alla normativa in vigore, mediante l'aggiornamento del S.M.V.P., già condiviso con la Direzione Amministrativa e l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- con direttiva del 28.11.2023, il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha introdotto importanti novità in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale, fornendo delle indicazioni sulle modalità operative da adottare per la misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare ed adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche;
- alla suddetta direttiva ha fatto seguito la nota del 24.01.2024, acquisita al prot. az. n. 38068 del 25.01.2024, con cui il Ministro della Pubblica Amministrazione fornisce le prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale, incentrandosi su due punti fondamentali, ovvero la necessità che l'assegnazione degli obiettivi avvenga entro il mese di febbraio e la promozione di un'adeguata partecipazione dei dirigenti e del personale ad essi assegnato ad attività di formazione, per un impegno non inferiore alle 24 ore annue;
- in attuazione delle nuove direttive ministeriali, dati i tempi stringenti imposti dal Ministero della Pubblica Amministrazione per l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale dipendente e data l'impossibilità di una revisione in tempi brevi dell'intero S.M.V.P. aziendale, si è convenuto di apportare delle modifiche alle schede di valutazione già in uso, aggiornate ed approvate con deliberazione D.G. n. 393 del 10.04.2024, che si intende

integralmente riportata;

- tali modifiche sono state considerate quale aggiornamento transitorio del S.M.V.P. aziendale valevole per l'anno 2024, nelle more dell'aggiornamento e dell'adozione definitiva del nuovo Sistema.

Preso atto che:

- l'Azienda ha proceduto ad ultimare l'aggiornamento del nuovo S.M.V.P., adeguandolo alla normativa in vigore;
- la bozza del nuovo S.M.V.P. è stata trasmessa, con nota prot. n. 204746 del 27.09.2024, alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) della Dirigenza Area Sanità e Area Funzioni Locali e del Comparto Sanità che, con successive note prot. n. 222229, n. 222261 e n. 222298 del 24.10.2024, sono state convocate in date 4 e 5 novembre 2024 per la trattazione del nuovo Sistema, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) del vigente CCNL Comparto, dell'art. 9, comma 5, lett. b) del vigente CCNL Area Sanità, degli art. 35, comma 1, lett. b) e 48, comma 1, lett. b) del vigente CCNL Area Funzioni Locali, secondo i quali sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;
- il nuovo Sistema è stato integrato e modificato sulla base delle discussioni tenutesi in delegazione trattante, ritenute congrue ed accettabili dalla Direzione Strategica, come risulta dai verbali sottoscritti dalle parti;
- con nota prot. n. 232486 del 07.11.2024, a seguito di approvazione del testo da parte delle OO.SS., si è provveduto alla trasmissione del S.M.V.P., ai fini del parere vincolante di cui all'art. 7, c. 1, del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., all'O.I.V. in carica, che non ha espresso il previsto parere.

Considerato, inoltre, che:

- alla scadenza del mandato dell'O.I.V. in carica, con deliberazione D.G. n. 408 del 27.03.2025, si è proceduto alla nomina dei componenti del nuovo Organismo;
- con nota prot. n. 63897 del 11.04.2025, la Direzione Generale ha trasmesso il Sistema al nuovo O.I.V., chiedendo il parere obbligatorio vincolante;
- con verbale n. 2 del 7 maggio 2025, trasmesso alla Direzione Strategica con nota prot. n. 92772 del 27.05.2025, l'O.I.V. ha espresso parere favorevole all'adozione del nuovo S.M.V.P.

Ritenuto, pertanto, di dover:

- prendere atto dei verbali sottoscritti a seguito delle riunioni tenutesi con le OO.SS., che hanno approvato il nuovo S.M.V.P.;
- prendere atto del verbale n. 2 del 7 maggio 2025, acquisito al prot. n. 92772 del 27.05.2025, con cui l'O.I.V. ha espresso parere favorevole in ordine all'aggiornamento del S.M.V.P. aziendale;
- approvare formalmente, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento del detto Sistema.

Precisato che:

- il nuovo S.M.V.P. per la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sarà applicato a partire dall'annualità 2025.

PROPOSTA

per le motivazioni in premessa esplicitate, che si intendono integralmente richiamate:

- **di prendere atto** che le OO.SS. hanno espresso parere favorevole alla proposta di aggiornamento del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"* aziendale, modificato ed integrato sulla base delle richieste avanzate, ritenute congrue ed accettabili dalla Direzione Strategica;
- **di prendere atto** che l'O.I.V. ha espresso parere favorevole, con verbale n. 2 del 7 maggio 2025, acquisito al prot. az. n. 92772 del 27.05.2025, alla proposta di aggiornamento del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"* aziendale;
- **di approvare** formalmente, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"* aziendale, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, che sarà applicato a partire dall'annualità 2025;
- **di pubblicare** il suddetto documento nella sezione *"Amministrazione Trasparente/ Performance / Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"*;
- **di trasmettere** copia del presente provvedimento, a cura dell'Ufficio proponente, all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Collegio Sindacale e a tutte le UU.OO. aziendali;
- **di dare atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
- **di attestare** di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, ex art. 6-bis, L. 241/90, artt. 6, 7 e 13, c. 3, D.P.R. 62/02013, artt. 6, c. 3, e 7 del Codice di comportamento aziendale (adottato con DDG n. 1778/2014) e art. 1, c. 9, lett. E), L. 190/2012, e Par. 4.16, Sez.4 *"Rischi corruttivi e trasparenza"*, del PIAO aziendale 2025-2027 (adottato con DDG n. 92 del 30.01.2025), tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto, così come di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 per le fattispecie in cui detta norma trovi applicazione.

II DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione istruttoria e la proposta;

Viste le sottoscrizioni apposte in calce al presente provvedimento da parte del Responsabile dell'istruttoria **MAGURANO ANASTASIA**, del Responsabile del Procedimento **MAGURANO ANASTASIA** e del Responsabile della proposta **GIGANTE VITO**, attestanti il rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria;

DELIBERA

per le motivazioni in premessa esplicitate, che si intendono integralmente richiamate:

- **di prendere atto** che le OO.SS. hanno espresso parere favorevole alla proposta di aggiornamento del “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*” aziendale, modificato ed integrato sulla base delle richieste avanzate, ritenute congrue ed accettabili dalla Direzione Strategica;
- **di prendere atto** che l'O.I.V. ha espresso parere favorevole, con verbale n. 2 del 7 maggio 2025, acquisito al prot. az. n. 92772 del 27.05.2025, alla proposta di aggiornamento del “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*” aziendale;
- **di approvare** formalmente, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento del “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*” aziendale, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, che sarà applicato a partire dall'annualità 2025;
- **di pubblicare** il suddetto documento nella sezione “*Amministrazione Trasparente/ Performance / Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*”;
- **di trasmettere** copia del presente provvedimento, a cura dell'Ufficio proponente, all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Collegio Sindacale e a tutte le UU.OO. aziendali;
- **di dare atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
- **di attestare** di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, ex art. 6-bis, L. 241/90, artt. 6, 7 e 13, c. 3, D.P.R. 62/02013, artt. 6, c. 3, e 7 del Codice di comportamento aziendale (adottato con DDG n. 1778/2014) e art. 1, c. 9, lett. E), L. 190/2012, e Par. 4.16, Sez.4 “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, del PIAO aziendale 2025-2027 (adottato con DDG n. 92 del 30.01.2025), tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto, così come di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 per le fattispecie in cui detta norma trovi applicazione.

Il Responsabile dell'istruttoria
MAGURANO ANASTASIA

Il Responsabile del procedimento
MAGURANO ANASTASIA

Il Dirigente del Dipartimento/Area/U.O.
GIGANTE VITO

PARERI	
Direttore Sanitario Positivo Data 06/06/2025	Direttore Amministrativo Positivo Data 06/06/2025
Il Direttore Sanitario NACCI MARIA	Il Direttore Amministrativo TEDESCHI YANKO

Il Direttore Generale
ROSSI STEFANO

Documento firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

I seguenti Allegati sono parte integrante dell'Atto

nome file	descrizione	hash
Sistema di misurazione e valutazione delle performance.pdf	Sistema di misurazione e valutazione della performance	f05c4cf13eaaa04007627e3eb3cb2cc52439931f03d8dc2b9d11110ba4122952
ASL Lecce _ Protocollo applicativo Comparto Sanità.pdf	Protocollo applicativo Comparto Sanità	0a3d1c29ebb9c264d2536835160945b8c595b2e4a3e49a6a1dc5799fd1cb6579
ASL LECCE _ Prot. SP Dir_AREA_SANITA'.pdf	Protocollo applicativo Dirigenza Area Sanità	0c6a52b9af90ba186912cb5ca71b0d430a938965d3478a5fa32209f2e36ae57e
ASL LECCE _ Prot. SP Dir_AREA_PTA.pdf	Protocollo applicativo Dirigenza Area PTA	33150fcc185eba8f03db815197e7b2492a5ade76ebd64d9f128a697c9b763757
schede di valutazione individuale Comparto e Dirigenza.pdf	Schede di valutazione individuale Comparto e Dirigenza	1ae3bcadf537a386f97cb7cd2272a448d304ff5455c4a3d1c939aedef396fb3c2