



**Sede Legale e Direzione Generale  
Lecce**

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

<b>Oggetto:</b>	Deliberazione D.G. n. 2183/2014, "Adozione del Regolamento Aziendale - Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale. Applicazione in via sperimentale". Revisione delle schede di valutazione della performance individuale.
-----------------	---

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 Piano della Performance”* n. 1/2017, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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;
- le *“Linee guida per la Relazione annuale sulla performance”* n. 3/2018, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le *“Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”* n. 4/2019, elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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;
- 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 funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*.

### **Premesso che:**

- la legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo 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”*;
- con le *“Linee Guida per il Piano della Performance”* n. 1/2017, le *“Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance”* n. 2/2017, le *“Linee guida per la Relazione*

*annuale sulla performance*" n. 3/2018, 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 Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, di seguito denominato S.M.V.P. da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

#### **Considerato che:**

- con deliberazione D.G. n. 2183 del 9.12.2014, che si intende integralmente riportata, si è provveduto alla "Adozione del Regolamento Aziendale – Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale. Applicazione in via sperimentale";
- con deliberazione D.G. 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.;
- 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 Ministero 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;
- tali modifiche sono 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, nel quale dovranno essere comprese dapprima in maniera graduale e poi *in toto* le novità introdotte di recente in materia di *performance* e valutazione individuale, con i documenti su richiamati.

#### **Preso atto che:**

- le schede di valutazione individuale già in uso, integrate ed aggiornate con riferimento alle diverse aree contrattuali introdotte dai nuovi CC.CC.NN.LL., sono state trasmesse, con nota prot. n. 58865 del 27.02.2024, alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.), affinché le stesse

potessero esprimere eventuali osservazioni in merito, entro il termine inderogabile del 05.03.2024;

- con nota prot. n. 61343 del 29.02.2024 si è proceduto altresì alla trasmissione all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) delle schede di valutazione integrate ed aggiornate, ai fini del parere vincolante di cui all'art. 7, c. 1, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- nel termine suindicato non sono pervenute osservazioni da parte delle OO.SS.;
- con verbale n. 16 del 21.03.2024, acquisito al prot. az. n. 76005 del 22.03.2024, l'O.I.V. ha espresso all'unanimità il proprio parere favorevole per l'adozione delle nuove schede di valutazione della *performance*.

#### **Ritenuto, pertanto, di dover:**

- prendere atto del verbale n. 16 del 21.03.2024, acquisito al prot. az. n. 76005 del 22.03.2024, con cui l'O.I.V. ha espresso parere favorevole in ordine alle schede di valutazione individuale integrate ed aggiornate in attuazione delle su richiamate direttive ministeriali;
- approvare formalmente, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento delle schede di valutazione individuale già in uso nell'Azienda, allegate al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

### **PROPOSTA**

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

- 1) **di prendere atto** che l'O.I.V. ha espresso parere favorevole, giusto verbale n. 16 del 21.03.2024, acquisito al prot. az. n. 76005 del 22.03.2024, alla proposta di aggiornamento / integrazione delle schede di valutazione individuale del personale dipendente dell'Azienda;
- 2) **di approvare** formalmente, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento / integrazione delle schede di valutazione individuale del personale dipendente dell'Azienda, allegate al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) **di pubblicare** le suddette schede, nella sezione "*Amministrazione Trasparente / Performance / Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" del sito web aziendale;
- 4) **di trasmettere** copia del presente provvedimento, a cura dell'Ufficio proponente, a tutte le UU.OO. aziendali, alle Organizzazioni Sindacali, all'Organismo Indipendente di Valutazione e al Collegio Sindacale;
- 5) **di dare atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
- 6) **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 D.D.G. n. 1778/2014) e art. 1, c. 9, lett. E), L. 190/2012, e par. 4.16, Sez. 4 "*Rischi corruttivi e trasparenza*", del P.I.A.O. aziendale 2024-2026 (adottato con D.D.G. n. 87 del 31.01.2024), 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;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

## DELIBERA

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

- 1) **di prendere atto** che l'O.I.V. ha espresso parere favorevole, giusto verbale n. 16 del 21.03.2024, acquisito al prot. az. n. 76005 del 22.03.2024, alla proposta di aggiornamento / integrazione delle schede di valutazione individuale del personale dipendente dell'Azienda;
- 2) **di approvare** formalmente, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento / integrazione delle schede di valutazione individuale del personale dipendente dell'Azienda, allegate al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) **di pubblicare** le suddette schede, nella sezione "*Amministrazione Trasparente / Performance / Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" del sito web aziendale;
- 4) **di trasmettere** copia del presente provvedimento, a cura dell'Ufficio proponente, a tutte le UU.OO. aziendali, alle Organizzazioni Sindacali, all'Organismo Indipendente di Valutazione e al Collegio Sindacale;
- 5) **di dare atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
- 6) **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 D.D.G. n. 1778/2014) e art. 1, c. 9, lett. E), L. 190/2012, e par. 4.16, Sez. 4 "*Rischi corruttivi e trasparenza*", del P.I.A.O. aziendale 2024-2026 (adottato con D.D.G. n. 87 del 31.01.2024), 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	
<b>Direttore Sanitario</b> <b>Positivo</b> Data <b>10/04/2024</b>  Il Direttore Sanitario <b>BRAY ANTONIO</b>	<b>Direttore Amministrativo</b> <b>Positivo</b> Data <b>10/04/2024</b>  Il Direttore Amministrativo <b>TEDESCHI YANKO</b>

**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
COMPARTO_SCHEDA_Operatori e Personale di Supporto_ex A_B_BS_.pdf	COMPARTO_SCHEDA_Operatori e Personale di Supporto_ex A_B_BS	0daf2202d38901a7c65fdb177d89bd6420f8b57837ecfea712939c9c2962aa29
COMPARTO_SCHEDA_Professionisti e Funzionari ex C_D_DS.pdf	COMPARTO_SCHEDA_Professionisti e Funzionari ex C_D_DS	427e5316f3e116a2132eab9cf3bd7254873cc3e5fa7f06ea65ce1fcf1bbce9a7
COMPARTO_SCHEDA_Incarichi funzionali_ex COORD_POSORG.pdf	COMPARTO_SCHEDA_Incarichi funzionali_ex COORD_POSORG	dcaf4179b5d5858781450eb47358cd1f0b5af079d37c8b000d384a5b28a694ac
COMPARTO - LEGENDA SCHEDA.pdf	COMPARTO - LEGENDA SCHEDA	3c15906d42a31adcd54c089a432cde95785ef7253ebdd2db03c15384a1950140
DIRIGENZA_SCHEDA_Area Funzioni Locali UOS_PROF.pdf	DIRIGENZA_SCHEDA_Area Funzioni Locali UOS_PROF	70505b805b1bc9f931a2eb373ba8b9b231e212927eb186b724b2babd6a44d370
DIRIGENZA_SCHEDA_Area Sanità UOS_PROF.pdf	DIRIGENZA_SCHEDA_Area Sanità UOS_PROF	620eca0722af4a79233eccf7838feeaf9cdfdcb367f940a33517e1ad6df4d51d
DIRIGENZA_SCHEDA_Area Sanità UOC_UOSD.pdf	DIRIGENZA_SCHEDA_Area Sanità UOC_UOSD	109413dfdfcd001f3a56267d4df8462a05feb1526c68a2d60f104f0720e641cb
DIRIGENZA - LEGENDA SCHEDA.pdf	DIRIGENZA - LEGENDA SCHEDA	326bdecdb1d9dafde24e53454e178631b387b0acc05d298eca845aeb082838c8

DIRIGENZA_SCHEDA_Area Funzioni Locali UOC_UOSD.pdf	DIRIGENZA_SCHEDA_Area Funzioni Locali UOC_UOSD	233078001a78657f0182aef7bb3eec965bcb53 470550e91b680ae4a056a8b7b0
---	---	--