

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE 2025**

**PERSONALE DIRIGENTE, PROFESSIONISTA E MEDICO
ELEMENTI DI DETTAGLIO**

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Con la deliberazione n. 154 del 18 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha dettato principi e criteri di attuazione del Sistema di Misurazione Valutazione Performance Individuale (SMVPI) del personale dell’Istituto. Nel richiamare tale documento, di seguito si esplicitano alcuni elementi di dettaglio del SMVPI per il personale dirigente, professionista, medico e delle Aree.

1. DIRIGENTI

Fermo restando quanto delineato dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 154 del 18 dicembre 2024 con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per il personale dirigente, si esplicita quanto segue.

1.1. Fase finale

Nella fase finale della valutazione, ogni valutato riceve una scheda con l’attribuzione del punteggio finale corrispondente al grado di valutazione a cui corrisponde una percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle competenze professionali e manageriali. Con riferimento alla graduazione delle competenze professionali e manageriali, la stessa è parametrata al punteggio totale della scheda di valutazione come da tabella di seguito.

Punteggio totale Scheda di valutazione	% di graduazione delle competenze professionali e manageriali	Parametro	% di erogazione
da 0 a 41	inferiore a 70	0	0
da 42 a 60	da 70 a 100	Lineare fino a 100	Oggetto di contrattazione

La conclusione del ciclo di valutazione delle competenze professionali e manageriali dei dirigenti dell'Istituto viene sancita con determinazione direttoriale che dispone, altresì, la corresponsione al personale suddetto della retribuzione di risultato per l'anno di riferimento.

1.2. Stati della valutazione e procedura informatica

La sintesi valutativa sul fattore di valutazione "competenze professionali" avviene attraverso:

- la ponderazione dei giudizi espressi dal valutatore sulle singole competenze in funzione del peso previsto nel profilo di appartenenza;
- la definizione del risultato sulla base di una scala articolata in gradi di giudizio;
- l'attribuzione del punteggio finale corrispondente al grado di valutazione.

A garanzia dei massimi criteri di trasparenza e partecipazione, il ciclo di valutazione delle competenze dirigenziali viene effettuato tramite apposita procedura informatica, denominata "Valutazione della performance Dirigenti", accessibile agli utenti abilitati in ambiente intranet che prevede una gestione strutturata dei flussi di comunicazione tra valutato/valutatore secondo lo scambio di schede di valutazione nell'ordine e nelle fasi sotto riportati:

- ✓ *Scheda valorizzata dal Valutatore (scheda in bozza);*
- ✓ *Scheda validata dal Valutatore;*
- ✓ *Scheda accettata dal Valutato senza osservazioni;*
- ✓ *Scheda consolidata per decorrenza dei termini di accettazione espressa;*
- ✓ *Scheda con osservazioni inserite dal Valutato;*
- ✓ *Scheda con controdeduzioni inserite dal Valutatore;*
- ✓ *Scheda con controdeduzioni del Valutatore consolidata per decorrenza dei termini di accettazione espressa;*
- ✓ *Scheda non accettata dal Valutato e transitata in divergenza valutativa;*
- ✓ *Proposta di risoluzione della divergenza valutativa;*
- ✓ *Risoluzione divergenza;*
- ✓ *Scheda visionata dal Valutato dopo la risoluzione della divergenza.*

Nella fase "*Scheda con osservazioni inserite dal Valutato*", il Valutato, contestualmente alla formulazione delle osservazioni, deve effettuare una proposta in autovalutazione.

1.3. "Bonus reputazionale"

Nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74, di seguito si esplicitano le modalità applicative del "Bonus reputazionale" per il personale dirigente di livello non generale.

Il "Bonus reputazionale" non ha una valenza economica ma è individuato quale strumento volto alla valorizzazione del merito, al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione e alla crescita delle competenze professionali.

a) Comitato delle Eccellenze

Con propria determinazione, in occasione dei singoli cicli di valutazione della performance individuale del personale dirigente, il Direttore generale provvede ad istituire il "Comitato delle eccellenze" composto dai seguenti membri:

- Direttore generale;
- Direttore centrale Risorse umane;
- un Direttore regionale o di coordinamento metropolitano.

Nella determinazione di istituzione del Comitato, il Direttore generale provvede ad indicare oltre ai nominativi dei titolari anche i relativi supplenti/delegati.

b) Criteri e ambito di applicazione

Al termine del ciclo di valutazione finale della performance individuale, previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente, i Direttori delle strutture di livello dirigenziale generale individuano, nella misura massima del 10% (arrotondato per eccesso) dei dirigenti della medesima struttura scelti fra quelli che hanno raggiunto il punteggio massimo complessivo in fase di valutazione delle competenze manageriali e professionali, i candidati da presentare al "Comitato delle eccellenze", come disciplinato dalla lett. a), per l'assegnazione del "Bonus reputazionale".

Le candidature proposte dai valutatori dovranno essere accompagnate:

- da una relazione motivata basata anche su elementi distintivi;
- dal curriculum vitae.

Le candidature saranno valutate secondo i seguenti criteri:

- esperienze professionali correlate a specifiche competenze possedute;
- risultati conseguiti;
- specializzazione professionale;
- capacità innovative;
- gestione delle risorse.

c) Compiti del Comitato delle eccellenze

Il Comitato delle eccellenze esamina le candidature trasmesse dai valutatori ai fini dell'attribuzione del "Bonus reputazionale" per le finalità di cui alla successiva lettera d).

Il Comitato valuta i curricula dei candidati secondo i criteri di cui alla precedente lettera b).

Il "Bonus reputazionale" è assegnato, nei limiti del 10% (arrotondato per eccesso) delle candidature presentate, ai dirigenti risultati maggiormente idonei.

d) Strumenti di valorizzazione delle eccellenze

In linea con quanto stabilito dal decreto legislativo n. 150/2009, i dirigenti destinatari del "Bonus reputazionale" potranno accedere agli strumenti per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate.

Il "Bonus reputazionale" costituisce un elemento di valutazione:

- per l'accesso privilegiato a percorsi di alta formazione;
- per l'assegnazione di incarichi e responsabilità.

Il premio è assegnato, al termine del ciclo di valutazione, con determinazione del Direttore generale.

2. PROFESSIONISTI E MEDICI

La misurazione e valutazione della performance individuale per il personale professionista e medico avviene secondo le modalità e le fasi indicate nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.154/2024. Di seguito si esplicitano nel dettaglio i singoli stati di valutazione.

2.1. Soggetti coinvolti, processo di valutazione e divergenze valutative

Il Direttore generale assume il ruolo di garante dell'intero sistema di valutazione sia per la coerenza nell'applicazione dello stesso sia nella validazione dei giudizi in qualità di valutatore finale.

La proposta di valutazione effettuata, compilando scheda e campo motivazioni (note), dai soggetti indicati nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 154/2024, si conclude con provvedimento del Direttore generale. Le schede con valutazione inferiore all'adeguatezza riportano necessariamente la motivazione nel campo note.

Con riferimento ai soggetti coinvolti nella valutazione, al processo di valutazione e alle divergenze valutative, si rinvia alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 154/2024.

2.2. Procedura informatica

La sintesi valutativa sul fattore di valutazione "competenze professionali" avviene attraverso:

- la ponderazione dei giudizi espressi dal proponente valutatore sulle singole competenze in funzione del peso previsto nel profilo di appartenenza;
- la definizione del risultato sulla base di una scala articolata in gradi di giudizio;
- l'attribuzione del punteggio finale corrispondente al grado di valutazione.

A garanzia dei massimi criteri di trasparenza e partecipazione, il ciclo di valutazione delle competenze professionali viene effettuato tramite apposita procedura informatica, denominata "Valutazione della performance professionisti e medici", accessibile agli utenti abilitati in ambiente intranet che prevede una gestione strutturata dei flussi di comunicazione tra valutato/valutatore secondo lo scambio di schede di valutazione nell'ordine sotto riportato:

- ✓ Scheda valorizzata dal Valutatore (scheda in bozza);
- ✓ Scheda validata dal Valutatore;
- ✓ Scheda accettata dal Valutato senza osservazioni;
- ✓ Scheda consolidata per decorrenza dei termini di accettazione espressa;
- ✓ Scheda con osservazioni inserite dal Valutato;
- ✓ Scheda con controdeduzioni inserite dal Valutatore;
- ✓ Scheda con controdeduzioni del Valutatore consolidata per decorrenza dei termini di accettazione espressa;
- ✓ Scheda non accettata dal Valutato e transitata in divergenza valutativa;
- ✓ Proposta di risoluzione della divergenza valutativa;
- ✓ Risoluzione divergenza;
- ✓ Scheda visionata dal Valutato dopo la risoluzione della divergenza.

Nella fase "*Scheda con osservazioni inserite dal Valutato*", il Valutato, contestualmente alla formulazione delle osservazioni, deve effettuare una proposta in autovalutazione.

2.3. Gestione delle divergenze valutative

Le schede con osservazioni sono sottoposte alla valutazione del Direttore generale, che è coadiuvato come segue.

Per i professionisti dell'Area Legale:

- ✓ dal Direttore centrale risorse umane, dal Direttore centrale Pianificazione e dal Direttore centrale Organizzazione o loro delegati, per i Coordinatori regionali legali, per

i Coordinatori metropolitani legali e per i professionisti in forza al Coordinamento generale legale;

- ✓ dal Coordinatore generale per i professionisti in forza alle sedi territoriali esclusi i Coordinatori regionali e metropolitani.

Per i professionisti dell'Area Tecnico-edilizia:

- ✓ dal Direttore centrale risorse umane, dal Direttore centrale Pianificazione e dal Direttore centrale Risorse strumentali e centrale unica acquisti o loro delegati, per i Coordinatori regionali e per i professionisti in forza al Coordinamento generale tecnico-edilizio;
- ✓ dai Coordinatori regionali Tecnico-edilizio per i professionisti del medesimo ramo professionale in forza alle sedi regionali esclusi i Coordinatori regionali.

Per i professionisti dell'Area Statistico attuariale:

- ✓ dal Direttore centrale risorse umane, dal Direttore centrale Pianificazione e dal Direttore centrale Studi e ricerche o loro delegati, per i professionisti in forza al Coordinamento generale statistico attuariale;

Per i medici è effettuata:

- ✓ dal Direttore centrale risorse umane, dal Direttore centrale Pianificazione e dal Direttore centrale Salute e Prestazioni di Disabilità o loro delegati, per i Coordinatori centrali, regionali e metropolitani e per i responsabili delle UOS funzionali centrali;
- ✓ dal Coordinatore generale per il restante personale medico.

I soggetti chiamati a dirimere la controversia inseriscono nella scheda di valutazione la proposta di composizione del conflitto, lasciando al Direttore generale l'autonomia e la responsabilità della decisione finale. La procedura di valutazione si conclude con determinazione adottata dal Direttore generale, considerate le eventuali divergenze valutative e la proposta dei soggetti chiamati a dirimere la divergenza valutativa.

Con riferimento alla valutazione dei Coordinatori generali, in caso di divergenza valutativa, con atto del Direttore generale viene nominato un Comitato per la gestione delle divergenze formato da tre componenti, quali soggetti terzi rispetto al valutato e al valutatore. Il Comitato, chiamato a dirimere la controversia, effettua una proposta di composizione del conflitto, rimanendo in capo al Direttore generale l'autonomia e la responsabilità della decisione finale.

2.4. Fase finale

Nella fase finale della valutazione, ogni valutato riceve una scheda con l'attribuzione del punteggio finale corrispondente al grado di valutazione proposto a cui corrisponde una

percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle competenze professionali. Con riferimento alla graduazione delle competenze, la stessa è parametrata al punteggio totale della scheda di valutazione come da tabella di seguito.

Punteggio totale Scheda di valutazione	% di graduazione delle competenze professionali	Parametro	% di erogazione
Da 0 a 6,99	inferiore a 70	0	0
da 7 a 10	da 70 a 100	Lineare fino a 100	Oggetto di contrattazione

La conclusione del ciclo di valutazione delle competenze professionali dei professionisti e dei medici dell'Istituto viene sancita con determinazione direttoriale che dispone, altresì, la corresponsione al personale interessato della retribuzione di risultato per l'anno di riferimento secondo le risultanze sopra descritte.