

- b) ulteriore specializzazione o specializzazione equipollente nell'ambito delle discipline riservate alla categoria professionale dei veterinari, biologi, chimici: punti 1,00;
- c) ulteriore specializzazione affine nell'ambito delle discipline riservate alla categoria professionale dei veterinari, biologi, chimici: punti 0,50.
6. Per la valutazione delle pubblicazioni e dei titoli scientifici e del curriculum formativo e professionale si applicano i criteri previsti dall'art. 11 del citato D.P.R. n. 483/1997.

Art. 6

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo si fa rinvio, in quanto applicabili, agli articoli da 1 a 23 del D.P.R. n. 483/1997.

Art. 7

1. Per le motivazioni di cui in premessa non è consentita la mobilità del personale addetto alla ricerca, qualora sprovvisto dei requisiti specifici richiesti per il personale dirigenziale del ruolo sanitario del S.S.N., ai sensi del decreto legislativo n. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 8

1. Il presente accordo sarà recepito con successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

**(2011.40.2877)118**

DECRETO 26 settembre 2011.

**Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e di valutazione del personale dipendente del S.S.R.**

L'ASSESSORE PER LA SALUTE

Visto lo Statuto della Regione;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Vista la legge regionale 14 aprile 2009, n. 5 recante "Norme per il riordino del Servizio sanitario regionale";

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "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";

Considerato che il summenzionato decreto legislativo reca una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2 comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001, ed introduce, tra l'altro, disposizioni sulla misurazione e valutazione della performance;

Ritenuto necessario avviare, nell'ambito del processo di riorganizzazione del servizio sanitario regionale, la valorizzazione del personale che opera nelle aziende, mediante l'attuazione di politiche di gestione e di sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento dei servizi, e con la rimozione di tutti gli ostacoli che si frappongono alla valorizzazione delle professionalità;

Considerato che tutti i dipendenti per effetto di tale riforma devono essere sottoposti ad una attività di misurazione e di valutazione, i cui esiti, ai sensi dell'art. 11 commi 1 e 3 del decreto legislativo n. 150/09, devono essere resi pubblici, mediante l'adozione di modalità e strumenti di comunicazione idonei a garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le predette misurazioni e valutazioni della performance;

Considerato che, per effetto dell'art. 16 del succitato decreto legislativo n. 150/2009, negli ordinamenti delle Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 del medesimo decreto;

Considerato che le stesse amministrazioni devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1 del medesimo testo legislativo, al fine di disciplinare la misurazione, la valutazione e la trasparenza della performance;

Considerato che, secondo le previsioni di cui al successivo art. 31, le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, al fine di definire gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa;

Considerato che le Regioni e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 31 del predetto decreto legislativo n. 150/09, devono prevedere che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigenziale, che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre;

Considerato che, ai sensi del successivo comma 3 della medesima disposizione legislativa, per premiare il merito e la professionalità, le Regioni e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito - nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa - devono utilizzare gli strumenti di cui all'articolo 20 comma 1 lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) e che gli incentivi, di cui alle predette lettere a), b), c) ed e), sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa;

Considerato che nell'ipotesi di mancato adeguamento a tale disciplina entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle Regioni e degli enti locali si applicano, a decorrere dall'1 gennaio 2011, le disposizioni previste nel Titolo II e III del medesimo decreto legislativo, fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale;

Considerato che, ai sensi del comma 5 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 150/09, in caso di mancata adozione del piano della performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del citato documento, per omissione o inerzia dell'adempimento dei propri compiti, e che l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione, comunque, denominati;

Considerato, altresì, che, ai sensi del comma 9 dell'art. 11 dello stesso decreto legislativo, in caso di mancata adozione e realizzazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai precedenti commi 5 e 8 della stessa disposizione, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti;

Vista la direttiva assessoriale prot. n. 9109 del 28 gennaio 2011 - e relativo sollecito prot. n. 34981 del 15 aprile 2011 - con cui le aziende sanitarie sono state invitate ad

avviare tutte le procedure finalizzate all'attuazione degli adempimenti obbligatori, quali il piano della performance e la nomina dell'organismo indipendente di valutazione, previsti dal decreto legislativo n. 150/09, facendo riserva di definire successivamente le modalità di "valutazione individuale" del personale dipendente del servizio sanitario regionale;

Vista la nota assessoriale n. 29945 del 30 marzo 2011 con la quale sono stati forniti alle aziende del servizio sanitario regionale, a titolo ricognitivo e per ciascuna area di assegnazione (chirurgica, medica, dei servizi e territoriale), gli indicatori da utilizzare quali utili parametri di riferimento per la procedura di valutazione del personale dipendente delle stesse aziende;

Visto il decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, avente ad oggetto "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3 della legge 4 marzo 2009, n. 15";

Visti i CC.CC.NN.LL. del 17 ottobre 2008 dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa ed, in particolare, l'art. 5, riguardante la disciplina del "Coordinamento regionale", ai sensi del quale, ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti, nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, le Regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie degli stessi contratti collettivi, possono emanare linee generali di indirizzo, tra l'altro, nella materia relativa ai criteri generali dei sistemi e dei meccanismi di valutazione dei dirigenti, che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;

Ritenuto necessario indirizzare l'attuale sistema di valutazione adottato nelle aziende del servizio sanitario regionale verso un modello maggiormente centrato sulle prestazioni e sulle competenze professionali, tramite l'emanazione di apposite linee di indirizzo regionali, finalizzate a:

1. formalizzare, da parte di ciascuna azienda del servizio sanitario regionale, un sistema della "valutazione" in linea con le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, che preveda l'istituzione - oltre che dei collegi tecnici - dell'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), quest'ultimo in sostituzione del nucleo di valutazione aziendale;
2. realizzare un sistema integrato di valutazione della performance, ove la valutazione dei collegi tecnici possa tenere conto di tutti i dati in possesso dell'azienda, in relazione all'incarico ricoperto dal dirigente e ai relativi dati di produttività;
3. uniformare le azioni ed i comportamenti da porre in essere in tutte le aziende del servizio sanitario regionale, in grado di riassumere, per ciascuna disciplina, gli standard minimi di attività con cui pervenire alla valutazione delle competenze professionali specifiche;
4. attivare un organismo regionale deputato:
  - ad un supporto metodologico agli organi di valutazione aziendale;
  - al monitoraggio delle attività poste in essere a livello aziendale, in applicazione delle linee di indirizzo regionali, a garanzia della omogeneità dei percorsi;

- al miglioramento continuo del sistema, tramite azioni di informazione/formazione.

Preso atto che il dipartimento per la pianificazione strategica di questo Assessorato ha definito, di concerto con l'apposito tavolo tecnico regionale, all'uopo istituito con nota prot. n. 24112 del 9 marzo 2011, la stesura di "Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.S.R.";

Preso atto, altresì, che le stesse linee di indirizzo hanno costituito oggetto di confronto regionale negli incontri del 31 agosto 2011, ai sensi dell'art. 5 dei CC.CC.NN.LL. del 17 ottobre 2008, con le OO.SS. della dirigenza medica e veterinaria, e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, ed ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 1998-2001 del comparto del S.S.N.;

Decreta:

*Articolo unico*

Approvare le "Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.S.R. di cui all'allegato A", che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il presente decreto sarà inviato alla *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana per la relativa pubblicazione.

Palermo, 26 settembre 2011.

RUSSO

**Allegato A**

#### LINEE DI INDIRIZZO REGIONALI IN MATERIA DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL S.S.R.

1. Le presenti linee di indirizzo regionali si emanano per una uniformità di comportamento nell'applicazione della disciplina vigente in materia di verifica dei risultati e valutazione del personale dipendente del S.S.R., al fine di favorire il processo di cambiamento organizzativo aziendale, orientato al miglioramento ed alla riorganizzazione dei servizi.

La verifica dei risultati e delle attività hanno il compito di assicurare la qualità delle prestazioni erogate nell'ambito di un processo di programmazione dei risultati attesi, tramite allineamento delle competenze professionali e gestionali alle strategie aziendali, nell'ottica della concreta attuazione della riforma di cui alla legge regionale n. 5/09.

Le aziende del S.S.R. adottano, entro il 2011, sulla base delle presenti linee di indirizzo, una regolamentazione aziendale che disciplini, in particolare, le attività e le modalità di monitoraggio, verifica dei risultati e valutazione del personale (comparto/dirigenza), ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL. e nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09, coerente, tra l'altro, con il processo di sviluppo della digitalizzazione nella pubblica amministrazione, tramite utilizzo graduale di tecnologie informatiche anche per quanto attiene la compilazione e trasmissione delle schede di valutazione.

2. Per l'area della dirigenza formano oggetto di valutazione il comportamento e la capacità professionale, la capacità gestionale e manageriale, la produttività in termini di performance individuale che tenga conto degli obiettivi assegnati, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

3. Sono organi di valutazione aziendale:

1. il dirigente di struttura immediatamente sovraordinata;
2. il collegio tecnico, per la verifica delle capacità professionali;
3. l'organismo indipendente di valutazione, per la verifica della produttività in termini di performance individuale e per la valutazione della capacità gestionale e manageriale.
4. Nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09 il ciclo di gestione e sviluppo della performance si articola nelle seguenti fasi:

Fase	Attività	Soggetti coinvolti
Fase a	Definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione anche delle risorse umane, tecniche e finanziarie	- Direzione strategica aziendale - Programmazione e controllo di gestione - Politiche del personale
Fase b	Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse	- Programmazione e controllo di gestione
Fase c	1) Monitoraggio in corso di esercizio 2) Attivazione di eventuali interventi correttivi	1) Programmazione e controllo di gestione 2) Direzione strategica aziendale
Fase d	Misurazione e valutazione annuale della performance individuale	- Il dirigente di struttura immediatamente sovraordinata, in prima istanza; - L' O.I.V. in seconda istanza
Fase e	Misurazione e valutazione annuale delle unità organizzative	- L'O.I.V. per la misurazione e valutazione della performance con riferimento alle strutture (dipartimenti/coordinamenti/strutture complesse) secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/09
Fase f	Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	- Settore personale
Fase g	Rendicontazione dei risultati ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi	- Settore personale/U.O. politiche del personale - Comunicazione istituzionale - sito web - Struttura tecnica permanente

5. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le aziende del S.S.R. redigono annualmente:

- entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di periodo e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- un documento, da adottare entro il 30 giugno, a decorrere dal 2012, 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, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

I documenti di cui alle predette lettere a) e b) sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/09 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

In caso di mancata adozione del piano della performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance di ciascuna azienda del S.S.R. individua, oltre che le fasi:

- i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni dei vigenti CC.CC.NN.LL., anche per quanto attiene il contraddittorio, e del decreto legislativo n. 150/09;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

7. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti dovrà essere collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione e motivazione dei giudizi.

8. Fermo restando il disposto di cui all'art. 3 - comma 2 del decreto legislativo n. 150/09 relativamente all'oggetto della valutazione,

con le presenti linee di indirizzo si disciplinano due livelli di valutazione:

- dei singoli dipendenti e dirigenti ("valutazione individuale");
- dei dipartimenti/coordinamenti e delle strutture complesse.

9. L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla verifica annuale da parte del dirigente preposto e dell'O.I.V.

A tal fine le aziende nominano entro il 2011, l'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 150/09, in sostituzione del Nucleo di valutazione.

La composizione dell'O.I.V. trova disciplina nella delibera CIVIT n. 4/2010, sino a diversa disciplina regionale.

A decorrere dal 2012 costituisce condizione inderogabile per l'accesso al sistema premiante la validazione, da parte dell'O.I.V. della Relazione sulla performance di cui alla lett. b), ferma restando la obbligatorietà, già a decorrere dal 2011, del rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia, ai sensi dei quali deve essere garantita, dall'O.I.V., l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, ad una percentuale limitata (fascia alta) del personale dipendente e dirigente.

Sino alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali di lavoro, la fascia di merito bassa di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 150/09, alla quale non è attribuito alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale, è disapplicata.

Ai sensi dell'art. 31 - comma 2 del decreto legislativo n. 150/09 le fasce di merito dovranno essere in numero non inferiore a tre e non superiore a quattro, fatte salve diverse disposizioni in sede di contrattazione collettiva nazionale.

L'O.I.V., sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione adottato da ciascuna azienda in applicazione delle presenti linee di indirizzo, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinta per ciascuna area di contrattazione, ed una graduatoria del personale non dirigenziale, tenendo conto, tra l'altro, dei dati di attività delle strutture di appartenenza dei valutati.

In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance, corrispondenti alle fasce di merito, destinate al differenziato trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato.

10. Ciascuna azienda del S.S.R. determina annualmente, nel rispetto delle relazioni sindacali, la quota del fondo produttività collettiva destinata a premiare la performance, per ciascuna area di contrattazione, nonché le fasce di merito, secondo le indicazioni di cui al precedente pt. 9).

11. Per premiare il merito e la professionalità, le aziende del S.S.R. utilizzano, oltre che il fondo di produttività, gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), del decreto legisla-



tivo n. 150/09, nel rispetto dell'apposita regolamentazione aziendale riferita a ciascun istituto contrattuale.

Sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, la collocazione nella fascia di merito ALTA per tre volte, in anni consecutivi, ovvero negli ultimi cinque anni, costituirà TITOLO PRIORITARIO e RILEVANTE per:

- le progressioni economiche (attribuzione della fascia retribuitiva superiore per il personale del comparto);
- le progressioni di carriera (riserva nei concorsi pubblici per il personale del comparto);
- l'attribuzione di incarichi e responsabilità (incarichi dirigenziali per il personale dirigente e incarichi di posizioni organizzative/coordinamento per il personale di cat. D/DS del comparto);
- l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

12. In considerazione della estrema eterogeneità dei modelli organizzativi delle aziende, connessi alla diversa dimensione delle stesse, si individua quale livello interno di valutazione "il dipartimento e la struttura complessa".

13. Il processo di valutazione individuale si svolge in due fasi distinte e separate.

Il dirigente di struttura immediatamente sovraordinata è l'organo di valutazione di prima istanza (dirigente in posizione gerarchica immediatamente superiore).

L'O.I.V., assieme al collegio tecnico, sono organi di valutazione di seconda istanza.

14. L'O.I.V., è chiamato in particolare a:

- a) garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- b) valutare annualmente, in seconda istanza, i dirigenti in termini di risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, nonché il personale del comparto titolare di posizione organizzativa;
- c) valutare annualmente, in seconda istanza, i risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice.

La valutazione in termini di capacità gestionale e manageriale è riferita:

- a) alla gestione del budget formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ad ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) all'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- d) alle competenze manageriali.

L'O.I.V. svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia dalla commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo, ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. b), d) ed e) dello stesso decreto, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi.

Contribuisce, altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

Rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi.

Per ciascuna area di assegnazione sono inseriti nelle schede di valutazione delle capacità gestionali e manageriali gli indicatori che emergono dal contesto normativo di riferimento connesso al processo di aziendalizzazione e alla riforma del S.S.R. di cui alla legge regionale n. 5/09, che di seguito si riportano a titolo esemplificativo:

#### AREA CHIRURGICA

- Case mix
- Indice operatorio
- Appropriately (DRG - LEA)
- Percentuale consegna (prescrizione) primo ciclo terapeutico
- Rapporto tra costi diretti e ricavi
- Completezza e puntualità nei flussi informativi
- Attività di gestione del rischio clinico
- Indice di occupazione

- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità operativa
- Numero interventi chirurgici (rapporto n. interventi e n. posti letto)
- Out come /esiti
- Capacità di attrazione
- Predisposizione, applicazione e revisione di atti di indirizzo organizzativo secondo standard Joint Commission e altri standard regionali di riferimento

#### AREA MEDICA

- Case mix
- Appropriately (DRG - LEA)
- Percentuale consegna (prescrizione) primo ciclo terapeutico
- Rapporto tra costi diretti e ricavi
- Completezza e puntualità nei flussi informativi
- Attività di gestione del rischio clinico
- Indice di occupazione
- Percentuale di ricoveri di un giorno in regime ordinario
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità operativa
- Out come /esiti
- Capacità di attrazione
- Predisposizione, applicazione e revisione di atti di indirizzo organizzativo secondo standard Joint Commission e altri standard regionali di riferimento

#### AREA DEI SERVIZI

- Andamento temporale dei volumi di prestazioni (interni ed esterni)
- Trend di andamento dei tempi di attesa (vedi volumi di prestazioni)
- Andamento temporale del costo medio per prestazione
- Predisposizione, applicazione e revisione di atti di indirizzo organizzativo secondo standard Joint Commission e altri standard regionali di riferimento
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità operativa

#### AREA TERRITORIALE

- Percentuale di adesione ed arruolamento alle campagne di screening
- Percentuale di adesione ed arruolamento alle campagne vaccinali
- Attività prevenzione e controllo negli ambienti di vita e di lavoro
- Percentuale di soggetti arruolati in ADI
- Rapporto fra numero di prestazioni (e volumi economici)/ore di specialistica ambulatoriale
- Rapporto fra numero di prestazioni (e volumi economici)/numeri di dirigenti dedicati alla specialistica ambulatoriale
- Andamento temporale della spesa farmaceutica pro capite in rapporto a valori medi di riferimento
- Apertura al pubblico delle farmacie territoriali
- Riduzione del numero dei TSO/popolazione residente nell'anno
- Attuazione dei piani di risanamento degli allevamenti
- Numero di allevamenti controllati/totale
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità operativa

Gli indicatori di cui sopra potranno essere integrati, previa autorizzazione assessoriale, in funzione di specificità aziendali.

La valutazione deve essere orientata al confronto con gli standard di riferimento regionali, ove esistenti, ed all'andamento temporale di ciascuna struttura valutata.

Ai fini di una uniformità di comportamento è prevista la fornitura, da parte dell'Assessorato, di un sistema informatico integrato e personalizzato, per aziende territoriali ed ospedaliere, anche utilizzando le migliori esperienze regionali in materia. A tal fine saranno avviati, per il tramite del CEFPAS, percorsi formativi sia per l'utilizzo del programma informatico, sia per la diffusione di una nuova cultura della valutazione.

15. Presso l'organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (U.O.S./Posizione organizzativa di comparto), dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni, composta da personale dipendente dell'azienda, cui afferiscono le valutazioni di I<sup>a</sup> istanza e i dati di attività in possesso del controllo di gestione, anche per

quanto attiene i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il responsabile della struttura tecnica permanente (dirigente/personale di comparto titolare della posizione organizzativa) deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche. A tal fine sarà avviato dal CEFPAS un percorso adeguato a formare sulle competenze metodologiche fornendone adeguata certificazione. In fase di prima applicazione tale certificazione dovrà essere conseguita entro il 31 marzo 2012.

La struttura tecnica permanente può essere integrata anche da componenti non permanenti, formalmente individuati dalla direzione aziendale (n. 1 apicale per ciascun ruolo/disciplina), a richiesta dell'O.I.V.

La struttura tecnica permanente cura, di concerto con la U.O. aziendale deputata alla comunicazione istituzionale, ad assicurare la trasparenza di cui all'art. 11 del decreto legislativo n. 150/09, intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

16. Il collegio tecnico valuta in seconda istanza le capacità professionali:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

Procede alla verifica dell'adeguatezza delle attività svolte nell'area di assegnazione e del relativo comportamento professionale, tenuto da parte di ciascun dirigente, sulla base della documentazione messa a disposizione dalla struttura tecnica permanente, trasmessa dal valutatore di prima istanza, dall'O.I.V., e dei dati di attività in possesso del controllo di gestione, relativi all'area della produttività.

17. La procedura di valutazione (1<sup>a</sup> istanza) viene espletata annualmente.

Al fine di consentire al dirigente, nel rispetto della massima trasparenza, di partecipare a tutte le fasi del processo, la valutazione da parte del dirigente preposto dovrà essere effettuata annualmente da un soggetto che conosca il valutato sul posto di lavoro, operante in posizione gerarchica immediatamente superiore.

Il dirigente valutatore è tenuto ad attivare la valutazione di propria competenza, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico.

Nel corso dell'anno, qualora il dirigente si discosti rispetto agli elementi sui quali verrà valutato, deve esserne informato da parte del dirigente superiore, il quale è tenuto a chiarire eventuali discordanze di interpretazione sulla valutazione.

18. La valutazione positiva/negativa degli organismi di valutazione di seconda istanza produce gli effetti di cui ai vigenti CC.CC.NN.LL.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dall'O.I.V. a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, determinati dalla inosservanza delle direttive può determinare:

- a) la perdita della retribuzione di risultato, con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico dirigenziale prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato.

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 dello stesso CCNL, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive può determinare:

- a) la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b).

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dalle succitate lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 2005, a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva da parte dell'O.I.V., fatta eccezione per casi "gravi" per i quali la direzione aziendale può comunque richiedere la valutazione anticipata da parte del collegio tecnico, dopo la prima valutazione negativa da parte dell'O.I.V.

Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui sopra, e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti, nel rispetto delle discipline vigenti in materia.

19. Per quanto attiene la retribuzione di risultato dovrà sussistere una relazione diretta tra la verifica svolta dall'O.I.V. e l'attribuzione del salario di risultato/produttività.

La "produttività" dovrà essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto all'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e alla complessità degli stessi, misurati con opportuni indicatori di risultato, preventivamente negoziati.

Sarà cura della direzione aziendale illustrare preventivamente, con cadenza annuale, gli obiettivi strategici aziendali, permettendo ai dirigenti delle macrostrutture interessate di formulare delle proposte preliminarmente alla negoziazione del budget.

Sulla base degli obiettivi programmatici individuati, in sede di negoziazione con i dirigenti di struttura sono successivamente individuati gli obiettivi specifici delle diverse articolazioni aziendali, gli indicatori volti a monitorarne il grado di coinvolgimento, i valori attesi e le azioni concrete che devono essere realizzate.

Il direttore di ciascuna unità operativa che negozia con la struttura preposta aziendale, assegna "formalmente" gli obiettivi specifici ai singoli dirigenti della U.O., illustrando i criteri che utilizzerà per la valorizzazione del singolo dirigente operatore ai fini del sistema premiante.

Per il personale dirigente il punteggio tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi espressamente assegnati.

Per i collaboratori operanti in équipe (dirigenza/comparto), il punteggio di flessibilità tiene conto delle competenze specifiche, dell'integrazione operativa, della flessibilità operativa e della presenza in servizio.

La quota parte spettante a ciascun dipendente è correlata:

- a) al grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di budget dai responsabili delle diverse UU.OO., correlati all'area professionale specifica di appartenenza (dirigenza/comparto);
- b) alla pesatura conseguente alla valutazione delle competenze e dei comportamenti.

20. L'Assessorato regionale della salute provvede, per il tramite di apposito organismo, al monitoraggio delle attività poste in essere dalle aziende sanitarie in applicazione delle presenti linee di indirizzo, nonché alla verifica, a campione, della uniformità delle azioni in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.S.R.

21. All'interno del processo di cambiamento e miglioramento della qualità sarà definito, a livello regionale, un programma finalizzato all'introduzione, in via sperimentale, in alcuni specifici settori professionali (medicina d'urgenza/cardiologia/ostetricia e ginecologia), dello standard JCI SQE.10, per una graduale diffusione dei privilegi (competenze cliniche aggiornate dei singoli medici e determinazione delle prestazioni cliniche che il singolo medico sarà autorizzato a eseguire) nelle strutture sanitarie della Regione siciliana.

Definita la sperimentazione sarà valutata l'introduzione dello standard JCI SQE.10 nel sistema di misurazione e valutazione della performance del singolo dirigente medico, da valere anche in sede di conferimento/riconferma dell'incarico dirigenziale.

22. Per quanto non espressamente disciplinato dalle presenti linee di indirizzo si rinvia alle norme vigenti, nazionali e regionali, concernenti la disciplina in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del servizio sanitario nazionale.

23. Del processo di verifica e valutazione di cui alle presenti linee di indirizzo deve essere data informativa alle OO.SS.

(2011.40.2882)102

## ASSESSORATO DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

DECRETO 14 settembre 2011.

**Approvazione di variante al piano regolatore generale del comune di San Giovanni Gemini.**

IL DIRIGENTE GENERALE  
DEL DIPARTIMENTO REGIONALE  
DELL'URBANISTICA

Visto lo Statuto della Regione;

Vista la legge 17 agosto 1942, n. 1150 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge 27 dicembre 1978, n. 71 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 2, comma 1/bis, del decreto legislativo n. 32/98;

Visto il decreto dell'Assessore per l'industria del 26 novembre 1998;

Visto il P.R.G. vigente nel comune di San Giovanni Gemini approvato con decreto n. 942 del 31 luglio 2003;

Vista la nota prot. n. 6356 del 10 maggio 2011, assunta all'A.R.T.A. con prot. gen. n. 31454 del 12 maggio 2011, con la quale il comune di San Giovanni Gemini ha trasmesso la documentazione relativa alla variante al vigente P.R.G., adottata con delibera consiliare n. 4 del 15 febbraio 2011, riguardante la modifica delle norme tecniche di attuazione della zona territoriale omogenea "E";

Vista la delibera consiliare n. 4 del 15 febbraio 2011;

Visti gli atti e gli elaborati pervenuti;

Visto il parere n. 11 dell'1 settembre 2011 del servizio 2/D.R.U. che si riporta:

"Premessa

Con nota n. 6356 del 10 maggio 2011 dell'Ufficio tecnico del comune di San Giovanni Gemini, acquisita al protocollo generale dell'A.R.T.A. n. 31454 del 12 maggio 2011, è pervenuta la documentazione relativa alla variante in oggetto menzionata, adottata con delibera consiliare n. 4 del 15 febbraio 2011, per l'esame di competenza assessoriale, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 71/78.

Dall'esame della documentazione trasmessa risulta che la medesima consta dei seguenti atti, pervenuti in triplice copia:

- 1) delibera consiliare n. 4 del 15 febbraio 2011 con annessa proposta di deliberazione n. 9 del 3 febbraio 2011;
- 2) stralcio *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana n. 12 del 25 marzo 2011, parte II;
- 3) stralcio quotidiano "Giornale di Sicilia" del 19 marzo 2011,
- 4) manifesto murale del 21 febbraio 2011;
- 5) certificazione sindacale del 21 febbraio 2011 di pubblicazione degli atti presso la segreteria comunale;
- 6) certificazione sindacale del 9 maggio 2011 di avvenuto deposito degli atti presso la segreteria comunale, di regolare pubblicazione all'albo pretorio e di mancanza di reclami e/o opposizioni.

Si specifica che, in atto, il comune di San Giovanni Gemini è dotato di P.R.G. approvato con decreto n. 942 del 31 luglio 2003.

### Descrizione

Con delibera consiliare n. 4 del 15 febbraio 2011, il consiglio comunale ha adottato la proposta di deliberazione n. 9 del 3 febbraio 2011, che prevede la modifica alle Norme tecniche di attuazione della Z.T.O. "E" del vigente P.R.G., in relazione alle disposizioni emanate dal decreto assessoriale dell'industria del 26 novembre 2008, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana n. 56 del 5 dicembre 2008, riguardo l'installazione e l'esercizio degli impianti di distribuzione di carburanti.

Specificatamente la modifica adottata con la sopracitata delibera consiliare consente, in Z.T.O. "E", la realizzazione di installazioni di distribuzione carburanti; pertanto nel testo delle relative Norme tecniche di attuazione viene aggiunto, ai punti a), b), c) vigenti, il punto d) come di seguito viene riportato in carattere grassetto:

#### ZONA "E"

Zone rurali ove si svolge un'attività agricola.

Sono consentiti:

...<<Omissis>>...

"d) **impianti e/o manufatti edilizi per la distribuzione di carburanti, con i seguenti indici:**

- rapporto di copertura non superiore ad un ventesimo (1/20) dell'area di proprietà proposta per l'insediamento;

- altezza massima dei fabbricati: 4,50 ml;

- distacchi tra fabbricati: non inferiore a ml. 20,00;

- distacchi dai cigli stradali non inferiori a quelli di cui al D.M. 1 aprile 1968;

- area da destinare a parcheggio: un mezzo (1/2) dell'area di proprietà proposta per l'insediamento nel rispetto della normativa di settore con particolare riferimento al comma 2 dell'art. 1 del decreto dell'Assessorato dell'industria del 26 novembre 2008 (*Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana del 5 dicembre 2008 n. 56): «L'installazione e l'esercizio di nuovi impianti di distribuzione di carburanti sono assoggettati all'osservanza delle norme in materia di sicurezza, urbanistica ed edilizia, igienico-sanitarie, fiscale, ambientale, di tutela dei beni storici ed artistici ed a quant'altro non in contrasto con l'art. 83 bis, commi da 17 a 21, della legge n. 133/2008".

La variante sopradescritta risulta corredata dagli atti di pubblicità, ai sensi dell'art. 3 della legge regionale n. 71/78 ed avverso la delibera consiliare n. 4 del 15 febbraio 2011 non risultano essere stati presentati reclami e/od opposizioni.

Dal contenuto della proposta di deliberazione n. 9 del 3 febbraio 2011, si evince che la variante in questione scaturisce dalla necessità di prevedere la realizzazione di tali impianti e manufatti edilizi, considerati quali servizi a rete, all'esterno del centro abitato ed, in pratica, nelle zone destinate dal P.R.G. vigente a zona E "verde agricolo", anche per ragioni di sicurezza discendenti dal D.P.R. n. 340 del 24 ottobre 2003.

### Considerazioni

Per quanto sopra esposto, alla luce della documentazione esaminata e considerato che:

- 1) la procedura amministrativa adottata risulta regolare ai sensi di legge;
- 2) avverso la variante in questione non risultano presentati reclami e/od opposizioni;