



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

3. Il processo di misurazione e valutazione

Il processo di misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso è stato avviato per l'annualità 2019 con l'approvazione del Piano triennale della Performance 2019-2021, partendo dalle linee strategiche correlate alla mission dell'Ente, nonché dai programmi e dagli obiettivi definite dall'organo politico-amministrativo di AGENAS nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 2, lettera c) dello Statuto vigente di AGENAS.

Sulla base delle attività istituzionali e degli indirizzi fissati dalla Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera g) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281., sono stati declinati gli strategico-specifici (di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.), programmati, su base triennale, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo di AGENAS, sentito il Direttore Generale e i dirigenti dell'Agenzia. Gli obiettivi sono stati definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici, di cui alla Legge 31 dicembre 2009 n. 196, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Agli obiettivi sono associati indicatori (almeno 1 per obiettivo) e, per ognuno di questi, il valore che si intende conseguire (target, cioè il livello di performance cui si punta).

Il processo di esplicitazione degli obiettivi/indicatori è stato completato con l'adozione del Piano della performance, di cui all'art 10 del D.Lgs. 150/2009 e, successivamente, con la predisposizione della scheda di misurazione e valutazione da condividere con il personale di ruolo, dirigente e non di AGENAS. Il Piano della performance 2019-2021 contiene, inoltre, la correlazione con gli obiettivi attinenti l'anticorruzione e la trasparenza previsti nel PTPCT (Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza).

Precedentemente, l'Agenzia ha avviato un lavoro di revisione dei centri di costo, rispondenti alle esigenze derivanti dalla modifica organizzativa che ha portato all'ampliamento degli Uffici e delle attività gestite da AGENAS. Il piano dei centri di costo è stato implementato partendo dalla natura dei costi previsti e dalla loro destinazione (espressi in termini di missioni e programmi).



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

In particolare, il piano dei centri di costo 2019 è costituito da 28 centri di costo di primo livello e 53 centri di costo di secondo livello, dettagliato secondo un livello di analiticità rispondente alle esigenze organizzative interne e di migliore rappresentatività della mission istituzionale rispetto al contesto esterno.

L'impianto costituisce la premessa per l'affinamento dell'attività di controllo di gestione e delle analisi in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti, di miglioramento del livello di efficienza, efficacia ed economicità della gestione (D. Lgs. 286/1999 e ss.mm.ii.).

AGENAS ha avviato il processo di misurazione e valutazione annuale del personale per l'anno 2019 attraverso l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito: SMVP), risalente al 2013, alla luce delle modifiche normative intervenute sul tema ed in considerazione delle rilevanti modifiche organizzative derivanti dall'approvazione del nuovo Statuto. L'art. 7 del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutino la performance organizzativa e individuale, adottando e aggiornando annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance. A tal fine, AGENAS, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance. Il Bilancio di previsione per l'esercizio 2019 (Delibera del CdA del 24 ottobre 2018 n. 23), in coerenza con quanto richiesto dall'art. 19 del D. Lgs. 91/2011, contiene il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio che collega, per missioni e programmi di bilancio, il centro di costo, l'obiettivo strategico, l'azione, l'indicatore e il target. Il Piano degli indicatori costituisce la base su cui avviare il ciclo della performance 2019, con l'adozione del Piano della performance al 31 gennaio 2019, come richiesto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e smi.

Gli scopi prioritari della misurazione e valutazione della performance individuale sono:

1. evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi complessivi e dell'ufficio di appartenenza;
2. valutare la performance e comunicare i risultati al singolo dipendente;
3. premiare la performance attraverso opportuni sistemi premianti.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Il SMVP tiene conto dell'effettivo grado di raggiungimento, da parte di ogni ufficio dirigenziale e di tutto il personale, dirigente e non, che lo compone, dei risultati complessivi previsti. La valutazione tiene conto, inoltre, del rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi predefiniti, nonché della misura di utilizzazione delle risorse.

La valutazione è diretta alla verifica, sia del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale (dirigenziale e di comparto), sia delle competenze professionali e manageriali dimostrate, attraverso strumenti equi, oggettivi, condivisi e partecipati, ed è ispirata, nelle metodologie e procedure, ai principi di: trasparenza dei criteri e dei risultati; informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio; diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione.

Nel 2019, sono stati oggetto di valutazione: i comportamenti, le competenze professionali ed organizzative sviluppate dal personale; i risultati dell'attività svolta riferita ai programmi assegnati e agli obiettivi da perseguire, in relazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

Il Direttore generale, congiuntamente alla pubblicazione del Piano delle performance 2019-2021, ha individuato gli obiettivi da assegnare alle strutture dell'Agenzia ed ai singoli dirigenti (art. 16, comma 1, lett. b del D.Lgs. 165/2001). L'individuazione degli obiettivi, sia quando riguardano la struttura affidata al dirigente (performance organizzativa della struttura dirigenziale e individuale, di cui all'art. 8, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009), sia quando attiene agli obiettivi individuali (art. 9, comma 1, lett. b del D.Lgs. n. 150/2009), è stata preceduta da un confronto con i dirigenti stessi, per condivisione degli obiettivi, motivando positivamente l'azione individuale in vista del pieno conseguimento della performance, nonché di verifica della congruità delle risorse disponibili. I dirigenti di livello non generale similmente, attraverso apposite schede di valutazione, hanno provveduto, a loro volta, alla misurazione e valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, anche ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché al fine della corresponsione di indennità e premi.