



**REGOLAMENTO 19**  
**REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**



Introduzione .....	3
Art. 1 Istituzione .....	4
Art. 2 Nomina e requisiti per l'accesso all'incarico .....	4
Art. 3 Durata dell'incarico .....	4
Art. 4 Incompatibilità dei componenti .....	4
Art. 5 Compiti .....	4
Art. 6 Funzionamento .....	5
Art. 7 Compensi .....	5
Art. 8 Rapporti con le articolazioni organizzative dell'Azienda .....	6
Art. 9 Modalità di esercizio delle verifiche .....	6
Art. 10 Supporto all'interno dell'Azienda .....	6
Art. 11 Rapporto con il Collegio Sindacale .....	6
Art. 12 Rapporto con l'Organismo di Valutazione delle Prestazioni Regionale .....	6
Art. 13 Trattamento dei dati personali .....	7
Art. 14 Codice Etico.....	7

## Introduzione

In merito alla verifica e alla valutazione del personale della dirigenza e dell'area Comparto, appartenente alle categorie D e DS, affidatari degli incarichi relativi alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 1998/2001, al fine di individuare i criteri e le modalità con cui i processi di valutazione si articolano, si richiamano le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 *"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"* (in particolare, l'art. 14);
- D.G.R. n. 937 del 1 gennaio 2010 *"Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario regionale per l'esercizio 2011"*;
- D.G.R. n. 1151 del 29 dicembre 2010 *"Determinazioni per i soggetti del Sistema Regionale per l'anno 2011"* e, in particolare, contenente le disposizioni ed i vincoli configuranti per i Soggetti del Sistema Regionale gli atti di indirizzo e programmazione ai fini e per gli effetti di cui all'art. 11 della Legge Regionale n. 32/08 (in particolare, l'Allegato "C");
- D.G.R. n. 1596 del 20 aprile 2011 *"Determinazioni per i soggetti del sistema regionale per l'anno 2011"* - ulteriori determinazioni per i Nuclei di Valutazione delle Prestazioni degli Enti Sanitari;
- Decreto del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale, Patrimonio e Sistema Informativo, n. 4914 del 31 maggio 2011 *"Linee guida agli enti del sistema regionale - Nuclei di Valutazione delle Prestazioni"*;
- Decreto del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale, Patrimonio e Sistema Informativo, n. 5934 del 28 giugno 2011 *"Modifica del Decreto 4914 del 31 maggio 2011"*;

nonché, in merito alle metodologie di valutazione delle prestazioni, si richiamano i seguenti Decreti:

- Decreto del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale, Patrimonio e Sistema Informativo, n. 10301 del 13 ottobre 2010 *"Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2010"*;
- Decreto del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale, Patrimonio e Sistema Informativo, n. 13591 del 23 dicembre 2010 *"Metodologia di valutazione del personale di comparto anno 2010"*.

### **Art. 1 Istituzione**

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (di seguito, anche NVP) affianca i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. n. 286 del 30 luglio 1999, ed esercita, in piena autonomia, le proprie funzioni, disciplinate dagli articoli che seguono.

### **Art. 2 Nomina e requisiti per l'accesso all'incarico**

Il NVP viene nominato dal Direttore Generale.

Per le competenze cui deve assolvere e per le responsabilità ad esso attribuite, è composto da tre componenti, di cui:

- due componenti esterni;
- un dirigente, o avente titolarità di posizione organizzativa, del Sistema di Regione Lombardia, non dipendente dall'Azienda stessa.

Uno dei tre componenti deve assumere le funzioni di Presidente.

Gli esperti cui conferire l'incarico di componenti nel NVP, devono presentare particolare competenza ed esperienza nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione dell'attività delle strutture organizzative e del personale, della misurazione delle performance.

Al fine del conferimento dell'incarico, sono valutati:

- il possesso del diploma di Laurea;
- l'esperienza professionale nei campi inerenti l'incarico da conferire;
- il curriculum scientifico, culturale, operativo in rapporto all'attività da svolgere.

Le funzioni di supporto amministrativo al NVP sono garantite dal personale della Struttura Complessa "Affari generali e legali" di AREU.

### **Art. 3 Durata dell'incarico**

Il limite massimo di partecipazione di un medesimo soggetto al NVP è fissato in tre anni dalla nomina; l'incarico può essere rinnovato una sola volta ai sensi del comma 5 dell'art. 30 della Legge Regionale n. 20 del 7 luglio 2008.

### **Art. 4 Incompatibilità dei componenti**

Non può essere nominato componente del NVP colui che versa nelle situazioni previste dall'art. 14 del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

Restano fermi i principi di cui alla Legge Regionale n. 32 del 10 dicembre 2008.

### **Art. 5 Compiti**

Al NVP competono i seguenti compiti:

- verifica dei risultati di gestione dei dirigenti di Struttura Complessa e di Struttura Semplice, ove sia affidata la gestione di risorse;
- verifica dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati ai fini della retribuzione di risultato;
- verifica delle valutazioni periodiche effettuate nei confronti del personale di comparto, titolare di posizione organizzativa;
- verifica degli esiti della valutazione permanente effettuata nei confronti del personale di comparto.

Secondo quanto previsto dal Decreto del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale, Patrimonio e Sistema Informativo, n. 4914 del 31 maggio 2011, dovranno – in ogni caso – essere garantite le seguenti funzioni:

- verifica del rispetto del principio del merito;
- verifica della effettiva e corretta identificazione delle performance, attraverso la definizione dei relativi obiettivi, indicatori e target, perseguite dall'Azienda in piena coerenza con il sistema di programmazione regionale;
- verifica dell'attribuzione degli obiettivi in attuazione delle performance assegnate a ogni singolo dirigente;
- valutazione della correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance;
- verifica della correttezza della valutazione delle performance individuali del personale secondo i principi di merito e di equità;
- supporto e sviluppo di continue azioni a sostegno di sistemi gestionali interni di programmazione e controllo e gestione del personale;
- assicurazione del coordinamento e dello scambio di informazioni con l'Organismo Indipendente di Valutazione Regionale, al fine di certificare l'adeguatezza dei sistemi di valutazione implementati;
- verifica della correttezza delle applicazioni contrattuali.

#### **Art. 6 Funzionamento**

Il NVP opera in posizione di autonomia, è svincolato da compiti e attribuzioni di gestione e risponde esclusivamente al Direttore Generale. La prima riunione è convocata dal Direttore Generale e nel corso della stessa viene nominato il Presidente del NVP che procederà a convocare le successive riunioni.

Le riunioni, convocate su richiesta del Presidente di propria iniziativa, sono validamente tenute a condizione che via sia la presenza della maggioranza assoluta dei membri.

Le decisioni, in forma palese, vanno assunte a maggioranza semplice dei presenti.

Alle sedute del NVP partecipano, allorché convocati dal Nucleo stesso che ne ravvisi la necessità, i singoli dirigenti, il personale dell'area Comparto titolare di posizione organizzativa oggetto di valutazione ovvero il Coordinatore della macroarea interessata.

Nello svolgimento dei propri compiti, il NVP si avvale di periodici rapporti di gestione redatti dalla Struttura Complessa "Controllo di gestione" e di ogni altra informazione ritenuta utile ai fini della formulazione delle proprie valutazioni.

Della riunioni del NVP viene dato conto in apposito verbale sottoscritto da tutti i partecipanti; una copia del medesimo viene trasmesso al Direttore Generale.

Il NVP assicura all'Organismo Indipendente di Valutazione Regionale l'accesso a tutta la documentazione prodotta.

#### **Art. 7 Compensi**

Ai componenti del N.V.P. è corrisposto un compenso annuo proporzionato all'attività svolta, con particolare riferimento all'attività dimensionale e tecnica dell'Azienda e alle competenze dei singoli componenti, la cui entità è determinata con provvedimento deliberativo del Direttore Generale.



In nessun caso, il compenso dovrà essere superiore a quello determinato dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 1151 del 29 dicembre 2010, Allegato "A" e D.G.R. n. 1596 del 20 aprile 2011.

#### **Art. 8 Rapporti con le articolazioni organizzative dell'Azienda**

Rispetto ai dirigenti dipendenti e agli altri dipendenti dell'Azienda, il NVP mantiene una posizione di autonomia operativa, fermo restando:

- il diritto di accesso alla documentazione amministrativa, tecnica e contabile con vincolo al segreto d'ufficio;
- la facoltà di richiesta, per iscritto, di informazioni a tutti gli uffici e alle altre articolazioni organizzative dell'azienda.

La Direzione Generale, tramite le Direzioni Amministrativa e Sanitaria, fornirà al riguardo le necessarie indicazioni, al fine di consentire al NVP di assolvere proficuamente la propria attività.

#### **Art. 9 Modalità di esercizio delle verifiche**

Per quanto riguarda le modalità applicative della valutazione delle prestazioni dirigenziali e del personale di comparto per l'anno 2011 si rimanda, rispettivamente, al Decreto del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale, Patrimonio e Sistema Informativo, n. 10301/2010 e n. 13591/2010.

D'intesa con la Direzione Generale, potranno essere definite altre modalità d'esercizio delle verifiche di competenza.

#### **Art. 10 Supporto all'interno dell'Azienda**

Possono essere individuate - all'interno dell'Azienda e a discrezione della Direzione Generale - una o più unità lavorative anche di livello dirigenziale, da adibirsi, anche occasionalmente, alle attività di supporto del NVP, sulla base delle intese intercorse con quest'ultimo. Previa intesa con la Direzione Generale, potranno altresì essere utilizzate risorse strumentali interne.

A tal riguardo, verranno adottate le misure organizzative necessarie, intese a salvaguardare l'efficacia dell'azione del medesimo.

#### **Art. 11 Rapporto con il Collegio Sindacale**

Fermo restando la natura giuridica di Organo del Collegio Sindacale e le relative competenze, previste dal D.Lgs n. 502/1992 e successive modifiche e della Legge Regionale n. 33/2009, fra il Collegio Sindacale (Organo di Controllo dell'Azienda) e il NVP potranno intercorrere - su indicazione della Direzione Generale - forme di collaborazione onde svolgere sinergicamente le proprie funzioni, fermo restando che il NVP, in tale azione di supporto, non potrà assumere la veste di interlocutore autonomo.

#### **Art. 12 Rapporto con l'Organismo di Valutazione delle Prestazioni Regionale**

Il NVP intrattiene rapporti con l'Organismo Indipendente di Valutazione di Sistema di Regione Lombardia, il quale fornisce le linee guida di funzionamento dei singoli organismi aziendali; tale Organismo si coordina con il NVP, incaricato di garantire l'adeguatezza dei sistemi di valutazione implementati a livello aziendale.



### **Art. 13 Trattamento dei dati personali**

Il NVP è tenuto al rispetto delle vigenti norme di tutela dei dati personali relativamente ai dati e alle informazioni acquisiti durante lo svolgimento della propria attività.

In ogni caso, i componenti sono tenuti al segreto d'ufficio.

### **Art. 14 Codice Etico**

Il NVP è tenuto al rispetto delle prescrizioni e delle obbligazioni contenute nel Codice Etico aziendale.