



Civico Di Cristina Benfratelli
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Santo Naselli
Dott.ssa Angela Di Stefano
Avv. Patrizia Porrello

Relazione in materia di erogazione del salario di risultato - Regolamenti quadro dirigenza medica, non medica, dirigenza professionale, tecnica amministrativa e comparto.

Lo scrivente O.I.V., con la presente relazione, intende esprimere il proprio parere in relazione ai regolamenti vigenti in ordine all'erogazione del salario di risultato, allo scopo di incentivare una revisione degli stessi per renderli più aderenti alla situazione attuale dell'Azienda.

Ed invero, i regolamenti in oggetto, già nell'*incipit*, fanno riferimento al "Regolamento Quadro Aziendale per la misurazione e valutazione delle performance individuali e organizzative" che, ad oggi, non ha trovato un riscontro preciso. Ed infatti agli atti dell'Azienda non si è rinvenuta copia del detto documento.

Ad ogni modo, dall'esame del contenuto dei regolamenti aziendali oggi vigenti, si rileva che, al cospetto della finalità dei regolamenti stessi, risulta la rispondenza della valutazione ai criteri di merito e di allineamento della performance individuali alle strategie e agli obiettivi aziendali.

In particolare, il monitoraggio degli obiettivi di cui all'art. 1 del regolamento relativo all'erogazione del salario di risultato Area Contrattuale Dirigenza Medica (riportato anche negli altri regolamenti), risulta essere uno dei cardini dei criteri generali, tuttavia all'O.I.V. non è assegnata una precisa competenza in materia di detto monitoraggio di talché risulta assolutamente necessario rivedere la regola in materia di monitoraggio degli obiettivi e del raggiungimenti degli stessi. In effetti l'art. 14 del d.lgs 150/09 prevede che l'O.I.V. provveda ad attuare un monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ma di fatto i regolamenti interni all'Azienda non esplicitano le procedure e gli uffici interessati alla realizzazione di detto monitoraggio.

Ad ogni buon modo, si auspica una migliore esplicitazione delle modalità attraverso le quali l'Organismo Indipendente di Valutazione possa svolgere la propria competenza in materia.

Per quanto attiene, inoltre, alle modalità attraverso le quali si procede a formare le graduatorie di merito dei dipendenti soggetti a valutazione per l'attribuzione dei salari di risultato, lo scrivente O.I.V. rappresenta la necessità di una revisione della norma presente nei regolamenti aziendali, atteso che l'O.I.V. non elabora le graduatorie ma svolge solamente la funzione di validazione delle schede di valutazione, rilevando, se del caso, le anomalie risultanti dalla valutazione delle stesse.

Tutto quanto premesso e rilevato, si auspica una revisione profonda e accurata dei regolamenti aziendali attinenti all'erogazione del salario di risultato nelle diverse aree di competenza.

Palermo, 23/12/2020

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Santo Naselli

Dott.ssa Angela Di Stefano

Avv. Patrizia Porrello
