



Adottata dal DIRETTORE GENERALE in data 26 AGO. 2015

Deliberazione 1485

**OGGETTO: Integrazione deliberazione n. 1501/2013 – Procedure di conciliazione.**

Publicata all'Albo Pretorio dell'Azienda a partire da 28 AGO. 2015 per 15 giorni consecutivi e posta a disposizione per la consultazione

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Graziella Pintus

Coadiuvato dal

Direttore Amministrativo

Dott.ssa Laura Balata

Direttore Sanitario

Dr. Nazzareno Pacifico

Su proposta della Direzione Aziendale, sentiti il Servizio Personale e l'Ufficio Legale:

**PREMESSO** che con deliberazione n. 1501 del 1/10/2013 si è provveduto all'approvazione del Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance;

**VISTO** il dettato del 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", che, tra l'altro, all'art. 7 c. 3 lett. b) dispone che il sistema di misurazione e valutazione della performance individua le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema medesimo, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'art. 13 (ex CIVIT);

**CONSIDERATO** che la Commissione di cui all'art. 13 sopra citato ha disciplinato la materia delle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, riferendosi sostanzialmente al concetto di terzietà ed ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità del processo (delibera n.124/2010);

**ATTESO** che il testo del Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance di cui alla deliberazione n. 1501 del 1/10/2013 risulta carente relativamente alle procedure di conciliazione di che trattasi, come previste dalle deliberazioni e dalla normativa prima citata;

**RITENUTO** pertanto di dover istituire un apposito Collegio di Conciliazione volto a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, formato da soggetti terzi rispetto al valutato e al valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato);

%

**VISTO** il testo allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, da considerare a integrazione del testo del Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Per-



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Azienda Ospedaliera Brotzu

formance di cui alla deliberazione n. 1501 del 1/10/2013, quale Capitolo 9 aggiuntivo;

**CON** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

### **DELIBERA**

per i motivi esposti in premessa:

- a) di istituire un Collegio di Conciliazione volto a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, formato da soggetti terzi rispetto al valutato e al valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato);
- b) di integrare il Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance di cui alla deliberazione n. 1501 del 1/10/2013 con il testo allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale quale Capitolo 9 aggiuntivo;
- c) di dare adeguata informazione alle OO:SS. ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs n. 165/2001.

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

**Dott.ssa Laura Balata**

**IL DIRETTORE SANITARIO**

**Dott. Nazzareno Pacifico**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**Dott.ssa Graziella Pintus**



Allegato alla deliberazione n. 1485 del 26 AGO. 2015

## 9 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Nel caso di mancata condivisione della scheda di valorizzazione della performance individuale, il dipendente può richiederne la revisione formulando per iscritto, nella medesima scheda o su documento allegato, delle opportune e circostanziate osservazioni. In tal caso il valorizzatore dovrà trasmettere la scheda, e l'eventuale documento allegato, alla Direzione Aziendale, la quale a sua volta la invierà al Collegio di Conciliazione.

Allo scopo sono infatti istituiti presso l'Azienda appositi Collegi di Conciliazione, composti nel rispetto dei criteri definiti nelle deliberazioni ex CIVIT n. 104/2010 e n. 124/2010, e chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema di Misura e Valutazione della Performance nel caso in cui insorgano conflitti (esempio: bassa valorizzazione contestata dal valorizzato). Tali organismi collegiali sono composti da tre membri così individuati dal Direttore Generale:

- a) per i dipendenti che svolgono attività in strutture sanitarie: Direttore Sanitario (o suo delegato), Direttore di Dipartimento di afferenza del valorizzato, Direttore di Struttura Complessa diversa da quella di afferenza del valorizzato ma omogenea per attività;
- b) per i dipendenti che svolgono attività in strutture amministrative e tecniche: Direttore Amministrativo (o suo delegato), Direttore del Dipartimento Amministrativo e Tecnico, Direttore di Struttura Complessa diversa da quella di afferenza del valorizzato ma omogenea per attività.

La composizione del Collegio deve rispettare il principio di terzietà, pertanto ne sono esclusi i dirigenti gerarchicamente e immediatamente sovraordinati rispetto al valorizzatore e al valorizzato, nonché quelli appartenenti alla stessa Struttura.

Il Presidente del Collegio (Direttore Sanitario/Amministrativo) convoca il valorizzato, che può farsi assistere da persona di fiducia (esempio: rappresentante sindacale), per illustrare, in un contraddittorio con il valorizzatore, le ragioni di mancata condivisione della valorizzazione ricevuta. Al termine del contraddittorio il Collegio può accogliere le istanze del valorizzato e invitare il valorizzatore a riformulare la valorizzazione, oppure rigettarle. Le decisioni del Collegio hanno carattere definitivo ed inappellabile in ambito aziendale. Viene redatto un apposito verbale dell'incontro, da allegare alla documentazione relativa alla valorizzazione in esame e da consegnare al valorizzato.

Il verbale e l'eventuale nuova scheda di valorizzazione sono inviati alla Direzione Aziendale per i provvedimenti di competenza.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Azienda Ospedaliera Brotzu

La procedura di conciliazione deve essere completata entro 30 giorni dalla ricezione della scheda di valorizzazione da parte della Direzione Aziendale e la sua attivazione non interferisce con la definizione della graduatoria di merito, che potrà essere modificata dopo la conclusione delle procedure di che trattasi.