

Organismo Indipendente di Valutazione
VERBALE RIUNIONE OIV N. 3 del giorno 17/04/2024

Il giorno 17/04/2024 alle ore 09.30 si è tenuta in presenza, presso l'aula "Galilei" nel plesso "Bottazzi" in Torre del Greco", la riunione dell'Organismo Indipendente di Valutazione che si è svolta, con le modalità previste dal Regolamento di Funzionamento dell'OIV adottato da codesta ASL.

Nella riunione è stato trattato il seguente ordine del giorno:

1. Stato valutazioni Performance anno 2023 e anni pregressi;
2. Sistema Misurazione e Valutazione ipotesi di cui alla nota prot.n.63807 del 18/03/2024 (cfr.all. n.1);
3. Relazione sul sistema di Misurazione e Valutazione anno 2023 entro il 30/05/2024;
4. Attività da fondi vincolati;
5. Nuovo atto aziendale - attuazione;
6. Varie ed eventuali;

Sono presenti:

Avv. Mario Calenda – Presidente OIV

Ing.re Mariella Leonardo – Componente OIV

Avv. Ciro Maglione – Componente OIV

Dr. Ciro Inserra – Direttore U.O. Misurazione e Valutazione della Performance

Dr. Palmerino Cardone – Dirigente Responsabile IPAS Struttura Tecnico Permanente

Si passa alla discussione del punto 1 all'o.d.g.:

1. Stato valutazioni Performance anno 2023 e anni pregressi;

La SPT pone all'attenzione dell'OIV la nota prot.n.70685 del 27/03/2024, che si allega (cfr. all. n.2) al presente verbale e, a proposito evidenzia allo stesso Organismo quali sono gli atti in attesa di validazione anno 2023 e come procederà in futuro per i prossimi invii.

Per quanto concerne le valutazioni residue per anni pregressi (2018/2022), la STP informa i Componenti OIV che, con l'ultima nota inviata alla UOC GRU, nota prot. n. 0054835 del

06/03/2024 (cfr. all.3), come già comunicato anche precedentemente in altre occasioni, invitava la Struttura competente (GRU) a definire dagli elenchi dei dirigenti non ancora valutati (2018/2022), gli aventi diritto o meno. Nella stessa nota la stessa UOC GRU è stata invitata per un incontro ad hoc con la STP, al fine di risolvere la questione. Allo stato ancora in attesa di risposta.

L'OIV, preso atto della nota prima richiamata, invita la STP, a sollecitare l'intervento della U.O.C. GRU e a trasmettere per conoscenza alla Direzione Strategica le eventuali azioni intraprese e da intraprendere all'uopo e, in ultima analisi, a predisporre nota per eventuale recupero delle somme ai non aventi diritto, in considerazione anche della problematica ed i tempi legati ad una eventuale prescrizione.

Si passa alla discussione del punto 2 all'o.d.g.:

2. Sistema Misurazione e Valutazione ipotesi di cui alla nota prot. n. 66159 del 21/03/2024 (cfr.all.n.4),

L'OIV prende atto delle note di cui si allegano e resta in attesa di eventuali sviluppi dell'eventuale nuovo applicativo e, chiede di essere messo a conoscenza se comporta modifiche al SMVP attualmente in vigore, decretato con delibera n. 1436 del 29/11/2023 (cf.all. n.5). Pertanto, dopo l'acquisizione delle eventuali modifiche applicative del sistema de quo, si rende disponibile a valutare e validare l'eventuale nuovo sistema.

L'OIV chiede, inoltre, di essere aggiornato entro il 30/05/2024 sul processo di sperimentazione delle UU.OO.CC. evidenziate nella delibera numero 1436/2023.

Si passa alla discussione del punto 3 all'o.d.g.:

3. Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

A tal riguardo, si conviene stabilire che la Relazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2023 verrà redatta, come di consueto, entro il 30/05/2024.

Si passa alla discussione del punto 4 all'o.d.g.:

4. Attività da fondi vincolati;

In merito alla validazione delle attività da fondi vincolati l'OIV invita la STP a chiedere, ai vari responsabili delle attività da fondi vincolati, le delibere approvative ed istituite di ciascun progetto, di cui alle note presentate, invitando nel contempo i responsabili alla piena e compiuta osservanza delle disposizioni contenute nel regolamento approvato da questa Azienda con deliberazione n. 332/2022.

si passa alla discussione del punto 5 all'o.d.g.:

5. Nuovo atto aziendale - attuazione;

Vista la nota della direzione strategica aziendale n. prot.n.69262 del 26/03/2024 (cfr.all.n.6) e preso dei provvedimenti attuativi circa il nuovo atto aziendale, si chiede la conferma e la validità degli obiettivi già affidati alle strutture aziendali per il 2024 e, si invita il responsabile della STP a sollecitare il Direttore del Controllo di Gestione a fare il punto della situazione e/o

indicare le eventuali modifiche e aggiustamenti (nuova denominazione, cambi di responsabilità, ecc.), al fine di permettere le dovute variazioni in tempo utile e nel rispetto dello svolgimento ottimale di tutto il processo di performance.

Alle ore 13.00 il Presidente dichiara conclusa la riunione

Verbale letto e approvato all'unanimità dai componenti dell'OIV

Il presente verbale della riunione in presenza dell'OIV del giorno 17/04/2024 è stato trasmesso, dal Presidente dell'OIV, agli indirizzi di posta certificata dei componenti dell'OIV che ne hanno preso visione ed hanno risposto, mediante stesso mezzo, comunicando l'approvazione del verbale.

Verbale firmato da

Avv. Mario Calenda – Presidente OIV

Dr.ssa Mariella Leonardo – Componente OIV

Avv. Ciro Maglione – Componente OIV

Dr. Ciro Inserra – Direttore U.O.

Dr. Palmerino Cardone - Responsabile STP



CALENDA
MARIO
AVVOCATO
25.06.2024
17:35:46
GMT+01:00

Al Direttore U.O.C. Sistemi Informatici
Ing. Luigi Volpe

Al Direttore UOC ABS
Dott. Domenico Tomo

Al Direttore UOC VRU
Dott. Ciro Inserra

p.c. Al Direttore Generale
Dott. Giuseppe Russo

Al Direttore Sanitario
Dott. Ferdinando Primiano



Oggetto: *Nuovo Sistema di Valutazione delle Performance Aziendali.*

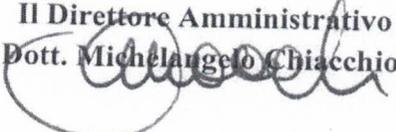
Nel percorso di attuazione del piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione intrapreso da questa Azienda, si innesta un graduale coinvolgimento di tutte le strutture operative dell'organizzazione finalizzato alla completa integrazione dei sistemi amministrativi e gestionali per facilitare il monitoraggio dei processi aziendali e per meglio supportare le decisioni della Direzione Strategica, anche facendo ricorso alle nuove tecnologie abilitanti.

Per compiere un altro passo in avanti nel processo di trasformazione digitale dell'Azienda occorrerebbe dotarsi di un *sistema di Valutazione delle Performance* conforme alla normativa vigente e personalizzato per l'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud, che non può discostarsi dai processi gestionali e di talent management, ritenuti di fondamentale importanza per la crescita e il successo delle aziende. Infatti, l'implementazione di un corretto processo di talent management nell'azienda consentirebbe di organizzare una serie di attività per attrarre, motivare e trattenere collaboratori capaci, ovvero *talenti*. Una siffatta strategia aiuta a creare un'organizzazione in cui le persone si sentono valorizzate, ascoltate e sviluppano un senso di appartenenza migliorando, quindi, il benessere organizzativo.

Tanto ciò premesso, in stretta coerenza e continuità con il percorso già intrapreso, si chiede di valutare se esistono sul mercato soluzioni IT "Cloud native" per il *Sistema di Valutazione delle Performance* che implementi anche processi gestionali e di talent management volti a supportare l'Azienda nella gestione ottimale dei propri processi di gestione del personale.

In attesa di cortese e tempestivo riscontro si porgono i più cordiali saluti.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Michelangelo Chiacchio



ASL NAPOLI 3 SUD
Registro di Protocollo
N. 0070865 del 27/03/2024 14:02
Partenza



Al Presidente OIV ASL Napoli 3 Sud
Avv. Mario Calenda
Al Componente OIV ASL Napoli 3 Sud
Dr. Mariella Leonardo
Al Componente OIV ASL Napoli 3 Sud
Avv. Ciro Maglione

Oggetto: Trasmissione schede di valutazione Performance anno 2023.

Si trasmettono, tramite l'applicativo OneDrive, nuova cartella OIV-PERFORMANCE 2022, le valutazioni di 1° istanza dei dirigenti afferenti alle strutture aziendali in elenco:

1. Dipartimento dei Servizi (Laboratorio e Radiodiagnostica)
2. Dipartimento Farmaceutico
3. UOC Acquisizione Beni E Servizi
4. UOC Affari Istituzionali e Segreterie
5. UOC Formazione e Sviluppo Risorse Umane
6. UOC Valorizzazione e Manutenzione Patrimonio Immobiliare
7. UOC Valutazione Risorse Umane e Performance

Tanto si doveva

Il Responsabile IPAS STP
Dr Palmerino Cardone

Il Direttore UOC VRU E Performance
Dr Ciro Inerra

ASL NAPOLI 3 SUD
Registro di Protocollo
N. 0054835 del 06/03/2024 14:32
Interno



Al Direttore UOC GRU Asl Napoli 3 Sud

Dr. Giuseppe Esposito

e p.c. Al Direttore Amministrativo Asl Napoli 3 Sud

Dr. Michelangelo Chiacchio

Al Direttore Sanitaria Asl Napoli 3 Sud

Dr. Ferdinando Primiano

Oggetto: Performance anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022

Come già più volte comunicato, questa U.O.C., con le mail di seguito indicate è venuta a conoscenza dei dirigenti non valutati negli anni:

- con l'e-mail del 18/05/2023 (cfr.all. n.°1) questa U.O.C. ha acquisito l'elenco dei Dirigenti non ancora valutati dal 2018 al 2020;
- con e-mail del 05/01/2023 (cfr.all. n.°2) questa U.O.C. ha acquisito elenco dei Dirigenti non ancora valutati anno 2021;
- con e-mail di Agosto 2023 (cfr.all. n.°3) questa U.O.C. ha acquisito elenco dei Dirigenti da valutare per l'anno 2022.

Questa U.O.C. con costanza e impegno, dal Maggio 2022 ad oggi, ha portato a termine la fase di recupero delle schede Performance mancanti, poi trasmesse all'OIV, per la giusta fase di validazione.

Dall'avvio del processo risultavano non valutati complessivamente 4600 Dirigenti.

Alla data odierna, questa U.O.C., comunica l'inutilità di continuare a sollecitare l'invio delle schede performance ancora mancanti, almeno per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021.

Ad oggi il residuo dei dirigenti non valutati, è quello di seguito riportato:

- Anno 2018 - Dirigenti N.°1
- Anno 2019 - Dirigenti N.°80
- Anno 2020 - Dirigenti N.°86
- Anno 2021 - Dirigenti N.°95
- Anno 2022 - Dirigenti N.°87

Si evidenzia, gli elenchi trasmessi dell'U.O.C. GRU, per gli anni indicati, nella colonna **R/N e Note**, riportano posizioni di alcuni dirigenti non ancora valutati, che necessitano di chiarimenti, per cui è necessario un confronto con la S.V..

Al fine di porre la "parole fine" alla problematica evidenziata, si propone un incontro risolutivo per il giorno 20/03/2024 ore 10.00, presso la sede della scrivente U.O.C. – Stabilimento Gagnano via Marianna Spagnuolo, per stabilire definitivamente il diritto o meno al riconoscimento dovuto.

Tanto si doveva

Il Responsabile IPAS STP

Dr. Palmerino Cardone

Il Direttore Vru e Performance
Dr. Ciro Inserra

Prot. n. 66159 del 21/03/2024

Al Direttore UOC Sist. Inf.

Al Direttore UOC ABS

preso atto di quanto relazionato,

si ritiene la soluzione individuata

pienamente rispondente alle esigenze

di questo management.

N.O., pertanto, all'avvio delle procedure

amministrative dirette all'acquisizione della

procedura illustrata.

p.c. D.G.

D.S.

U.O.C. VRU

Il Direttore Amministrativo

Dott. Michelangelo Chiacchio

21.03.2024

Al

Direttore Amministrativo

Al

Direttore UOC ABS

Al

Direttore UOC VRU e Performance

Al

Direttore Generale

Al

Direttore Sanitario

Oggetto: Nuovo sistema di valutazione della performance.

In riscontro alla nota prot. N. 63807 del 18.03.2024 corre l'obbligo evidenziare, preliminarmente, quanto segue.

Il processo di armonizzazione e di integrazione delle banche dati, unitamente all'utilizzo delle più spinte tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni per la raccolta, il trattamento, la condivisione e l'apertura dei dati, assumono un ruolo strategico in qualsiasi organizzazione complessa, sia essa pubblica o privata, al fine di rendere più efficienti i processi e migliorare i servizi offerti.

Qualunque strategia di crescita digitale per essere efficace deve essere basata su logiche e standard che garantiscano accessibilità e massima interoperabilità di dati e applicazioni; i dati che si producono incessantemente all'interno delle organizzazioni rappresentano processi quotidiani e possono costituire una base di conoscenza importante per sviluppare strategie, servizi e nuovi prodotti e possono servire a migliorare la capacità di rispondere adeguatamente e tempestivamente alle esigenze dei cittadini ricadenti nel ambito territoriale dell'Azienda sanitaria.

La conoscenza, quindi, rappresenta un asset fondamentale - costruita a partire dai dati prodotti e disponibili all'interno dell'organizzazione ma anche da quelli provenienti da fonti esterne - che deve essere raccolta, organizzata e resa disponibile nelle modalità che più si adattano al bisogno dell'azienda e dei suoi interlocutori.

Su queste basi e lungo il percorso di attuazione del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione intrapreso da questa Azienda sanitaria, con precedenti provvedimenti, sono state definite le caratteristiche ed i requisiti necessari per il supporto all'evoluzione strategica e tecnologica dell'Organizzazione, nonché per l'attuazione di una politica di governo e gestione dei sistemi informativi clinico assistenziali, al fine di raggiungere un elevato livello di capacità di governance degli stessi. Si è partiti con l'obiettivo di valorizzare quanto già presente in azienda in termini di competenze, di incrementare la tracciabilità e trasparenza dei processi clinico

assistenziali, nonché il livello di qualità del patrimonio informativo e, contestualmente, di ampliare il perimetro delle conoscenze alle informazioni attualmente presidiate in modo frammentato, al fine di assumere con tempestività decisioni strategiche.

Più nel dettaglio, con provvedimento n. 66/2023, l'Azienda ha aderito all'Accordo Quadro Consip "Sanità Digitale" ed ha avviato un progetto di potenziamento dei modelli gestionali e dei flussi informativi a supporto dei processi di pianificazione e controllo aziendale, correlati ai flussi clinico assistenziali, il tutto corredato dall'implementazione di "cruscotti direzionali" in ambiente Oracle Cloud. In particolare, l'Azienda ha avviato i seguenti interventi che ricadono nel più ampio progetto di *Digital Transformation*, pensato come modello in grado di offrire processi coerenti e un'unica fonte affidabile di conoscenza delle più importanti funzioni aziendali:

1. Nuovo Modello di Controllo di Gestione Regionale (DCA 67 del 2019)
2. Processo di Budget & Planning
3. Gestione di Finanziamenti e Progetti

I tre interventi, in corso di esecuzione, si basano sulla suite "Oracle Cloud Application". <https://www.oracle.com/it/applications/>, cioè una suite Oracle cloud completa di applicazioni SaaS che offrono processi coerenti e un'unica fonte affidabile nelle più importanti funzioni aziendali: pianificazione delle risorse aziendali, gestione della catena di fornitura e gestione del capitale umano, pubblicità ed esperienza cliente. In tale contesto un ruolo cruciale è rivestito dal processo di Valutazione delle Performance che, se opportunamente implementato, costituirebbe un altro passo avanti nel processo di trasformazione digitale dell'Azienda.

In riferimento a quanto richiesto con la nota prot. N. 63807 del 18.03.2024, ovvero alla richiesta di valutare se esistono sul mercato soluzioni IT "Cloud native" per il Sistema di Valutazione delle Performance che implementi anche processi gestionali e di talent management volti a supportare l'Azienda nella gestione ottimale dei propri processi di gestione del personale si rappresenta che sul mercato è presente una soluzione che si basa sulla tecnologia applicativa Oracle SaaS denominata "Oracle Human Capital Management (HCM) Cloud Service", focalizzata sui processi gestionali e di talent management.

Da un'indagine approfondita è emerso che Oracle Fusion Cloud HCM è una soluzione cloud che connette tutti i processi che riflettono le risorse umane e tutte le persone all'interno dell'azienda. Aiuta a creare una comunità in cui le persone si sentono valorizzate, ascoltate e sviluppano un senso di appartenenza, migliorando, quindi, il benessere organizzativo. Grazie ad un'unica user experience, ad un unico modello di dati, a processi disegnati ad hoc e ad infrastrutture con AI incorporata, Oracle Cloud HCM può supportare a ridefinire l'impiego e il coinvolgimento ottimale, nei processi aziendali, di ciascun dipendente.

La soluzione sembrerebbe idonea, quindi, a supportare le organizzazioni nella gestione ottimale dei propri processi, per conoscere meglio e coinvolgere i propri dipendenti affinché lavorino come un team.

Di seguito si riportano alcune caratteristiche principali offerte dalla soluzione Oracle HCM:

- ✓ è una soluzione unica, integrata e completa a supporto dei processi HR;
- ✓ è una soluzione "Cloud native", sviluppata direttamente in Cloud. È basata su una piattaforma unica con modello dati unico, definita secondo le best practice e le più moderne tecnologie ed è in continua evoluzione per introdurre nuove funzionalità ed arricchire gli strumenti a disposizione degli utenti;
- ✓ la soluzione comprende nativamente funzionalità di Machine Learning e Adaptive Intelligence. Queste caratteristiche abilitano il cambiamento del ruolo di gestione delle Risorse Umane, mettendo le aziende in condizione di indirizzare esigenze di selezione, gestione e valorizzazione dei propri talenti;

- ✓ la soluzione contiene nativamente tutti gli elementi per soddisfare i requisiti di sicurezza e di affidabilità e mette a disposizione strumenti per la personalizzazione della soluzione e per la sua integrazione con altri sistemi aziendali.

Queste caratteristiche permettono di supportare i dipendenti, i responsabili e i leader aziendali grazie ad una valutazione puntuale del rendimento dei lavoratori. Ogni organizzazione ha la possibilità di configurare i processi, adattandoli ai propri requisiti. È possibile la definizione e il monitoraggio degli obiettivi organizzativi - in maniera semplice e guidata - per tutti i livelli dell'organizzazione, supportando il processo di valutazione delle performance durante il corso dell'anno. I dirigenti definiscono le iniziative ad alto livello e i dipendenti e i responsabili collaborano per definire obiettivi aziendali ed essere, così, allineati all'organizzazione.

La soluzione supporta i dipendenti anche nel monitoraggio della propria crescita personale collegando gli obiettivi aziendali con le competenze, creando task orientati agli obiettivi e dando la possibilità ai dipendenti di impostare sia obiettivi relativi allo sviluppo della propria carriera che personali.

Strumenti di intelligence sono integrati nel sistema permettendo di monitorare e gestire l'intero processo di gestione delle performance, intervenendo quando necessario. È possibile monitorare il completamento dei processi di performance, la distribuzione delle valutazioni e accedere facilmente a ogni dettaglio di performance (incluse le valutazioni degli anni precedenti). In sintesi, con tale soluzione è possibile:

- ✓ monitorare il progresso di team e organizzazione;
- ✓ collaborare e allinearsi agli obiettivi aziendali condivisi;
- ✓ legare gli obiettivi alle competenze, alle certificazioni ed alla premialità;
- ✓ effettuare una valutazione significativa di obiettivi e competenze.

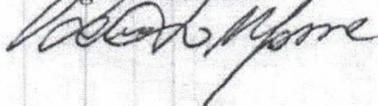
La valutazione finale, inoltre, è arricchita dalla possibilità di raccogliere molteplici feedback durante il processo di valutazione della performance.

La soluzione Oracle è in grado di fornire informazioni integrate e in tempo reale. Può mettere a disposizione report operativi e contestualizzati per informare i dirigenti su cosa sta succedendo e perché, per supportarli a intraprendere azioni successive. Le informazioni possono essere condivise con avvisi di posta elettronica, con report o cruscotti integrati nell'applicazione stessa o con schede dedicate che permettono di approfondire rapidamente l'informazione desiderata. Tutti i dati possono essere esportati in Excel e in altri formati. Sono disponibili diversi report standard preconfigurati che possono poi essere adattati a specifici requisiti delle organizzazioni.

Per le opportune valutazioni di competenza si rimanda all'indirizzo web <https://www.oracle.com/it/human-capital-management/> a cui fare riferimento per gli approfondimenti del caso volti a verificare se la soluzione proposta risulta pienamente rispondente alle esigenze del Management aziendale così da poter avviare le attività propedeutiche all'acquisizione delle necessarie licenze.

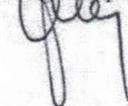
Il Dirigente
UOC Sistemi Informatici

Ing. Renato Massa



Il Direttore
UOC Sistemi Informatici

Ing. Luigi Volpe



DELIBERAZIONE N. 1436 DEL 29/11/2023

OGGETTO: **"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (SMVP) A.S.L.
NAPOLI 3 SUD - APPROVAZIONE**

STRUTTURA PROPONENTE: **U.O.C. VALUTAZIONE RISORSE UMANE E PERFORMANCE**

PROVVEDIMENTO: **Immediatamente Esecutivo**

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Giuseppe Russo, nominato con Delibera della Giunta Regionale della Campania n. 321 del 21 Giugno 2022 e con D.P.G.R.C. n. 111 del 4 Agosto 2022, con l'assistenza del Segretario verbalizzante, previa acquisizione del parere del Direttore Amministrativo Aziendale, ha adottato la deliberazione in oggetto di cui al testo che segue:

ASL NAPOLI 3 SUD
Registro di Protocollo
N. 0069262 del 26/03/2024 10:38
Interno



Al Direttore Amministrativo Asl Napoli 3 Sud
Dr. Michelangelo Chiacchio
Al Direttore Sanitario Asl Napoli 3 Sud
Dr. Ferdinando Primiano
Al Direttore Generale Asl Napoli 3 Sud
Dr. Giuseppe Russo
Al Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane Asl Napoli 3 Sud
Dr. Giuseppe Esposito
e.p.c. Al Direttore Dipartimento Area Critica Asl Napoli 3 Sud
Dr. Luigi Caliendo

Oggetto: **Collegio Tecnico**

Con nota prot.n.67899 del 22/03/2024 (cfr.all.n.1), è stato convocato il Collegio Tecnico per la Valutazione di II istanza del Dott.re Luigi Caliendo – Direttore del Dipartimento di Area Critica. Lo scrivente con Determina Dirigenziale n.411 del 15/03/2024 (cfr.all.n.2), è stato nominato presidente del predetto collegio tecnico.

La nomina di presidente del collegio tecnico è stata disposta dal Direttore Generale con nota prot.n.243588 del 29/12/2023 (cfr.all.n.3), nella nota di cui sopra si legge tra l'altro".... Tutto ciò premesso, al fine di consentire la normale e spedita operatività dei Collegi Tecnici nella ipotesi considerata, si dispone che la funzione di Presidente del Collegio Tecnico venga svolta dal Direttore U.O.C. Valutazione e Risorse Umane e Performance....".

La nomina di presidente è stata possibile perché lo scrivente era Direttore dell'U.O.C.Valutazione Risorse Umane e Performance (delibera n.677 del 16/07/2021) (cfr.all.n.4)

Con delibera n.471 del 25/03/2024 (cfr.all.n.5), la U.O.C. viene trasformata in UOSD.

Pertanto considerato che la convocazione per la valutazione di II Istanza del Dott.re Luigi Caliendo – Direttore del Dipartimento di Area Critica è in data odierna alle ore 13.00, lo scrivente conferma la sua presenza, per svolgere la funzione assegnata, tranne diverse indicazioni delle SS.LL.

Per le valutazioni di II Istanza di cui Determina Dirigenziale n.410 del 15/03/2024 del Dott.re Francesco Ambrosino- Direttore del Dipartimento Dipendenze (cfr.all.n.6) e Determina Dirigenziale n.409 del 15/03/2024 del Dott.re Pasquale Saviano – Direttore del Dipartimento di Salute Mentale (cfr.all.n.7), si resta in attesa di specifiche disposizioni in merito.

Al Direttore UOSD VRU

nelle more dell'individuazione di un diverso Presidente del Collegio Tecnico, s'invita la S.V. a proseguire nell'attività disposta con nota prot. n. 243588 del 29.12.2023.

La stessa disposizione è valida anche per l'attività inerente i progetti con fondi vincolati

Il Direttore Amministrativo
Dott. Michelangelo Chiacchio
26.03.2024

IL Responsabile U.O.
Dr. Gino Inserra

DELIBERAZIONE N. 471 DEL 25/03/2024

**OGGETTO: RETTIFICA DELIBERAZIONE N. 457 DEL 22.03.2024. ATTO AZIENDALE -
PROVVEDIMENTI ATTUATIVI.**

STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

PROVVEDIMENTO: Immediatamente Esecutivo

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Giuseppe Russo, nominato con Delibera della Giunta Regionale della Campania n. 321 del 21 Giugno 2022 e con D.P.G.R.C. n. 111 del 4 Agosto 2022, con l'assistenza del Segretario verbalizzante, previa acquisizione del parere del Direttore Amministrativo Aziendale e del Direttore Sanitario Aziendale, ha adottato la deliberazione in oggetto di cui al testo che segue: