

**SCHEDA DI MONITORAGGIO AVVIO CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020-2022 -ANNUALE 2020**

A-1.1	Il Piano è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio 2017 (D.Lgs 150/2009)?	<p>Risposta:</p> <p>Si, il Piano è stato adottato con Delibera del Direttore Generale n.94 del 31/01/2020. migliorando, nettamente, la tempestività rispetto alle approvazioni relative alle annualità 2018 e 2019. il piano 2020-2022 e specificamente l'annualità 2020 prevedeva una successiva delibera, da emanarsi entro il 31.3.2020, con la definizione degli obiettivi operativi per ciascun CdR all'esito della fase di negoziazione con i responsabili di macrostruttura. Purtroppo l'attuale emergenza Covid 19 ha determinato il rinvio dell'adozione del predetto provvedimento che rappresenta la conclusione della fase di avvio del ciclo della performance 2020</p>
A-1.2	Il Piano è coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance?	<p>Risposta :</p> <p>Il Piano della Performance è stato redatto in ottemperanza ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 e in conformità alle linee guida fornite dalla CIVIT con la Delibera 112/2010 e con Delibera n.6/2013 e coerentemente con i sistemi di misurazione degli ultimi 2 anni. La Asl Na3 sud non si è ancora dotata formalmente del SMVP che l'OIV ha sollecitato in più occasioni come riportato nella relazione sulla performance 2018 (paragrafo misurazione delle performance) approvata con delibera 1054 del 11/12/2019</p>
A-1.3	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Azienda?	<p><input checked="" type="radio"/> <b>Alto</b></p> <p><input type="radio"/> Medio</p> <p><input type="radio"/> Basso</p>
A-1.4	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza?	<p><input checked="" type="radio"/> <b>Alto</b> Compatibilmente con le limitazioni imposte dall'emergenza covid-19</p> <p><input type="radio"/> Medio</p> <p><input type="radio"/> Basso</p>
A-1.5	È prevista una tempistica per il monitoraggio in itinere e l'applicazione di eventuali interventi correttivi?	<p>Risposta:</p> <p>Benchè nel Piano sia previsto il monitoraggio e l'applicazione di eventuali correttivi che si rendessero necessari non è stata prevista nessuna tempistica programmata</p>

*De* *le*  
*Ma*

### Ruolo dell'OIV

A-2.1	Qual è stato il ruolo dell'OIV nel processo di redazione del piano?	<input type="radio"/> Parziale sostituzione
		<input type="radio"/> Accompagnamento e supporto
		<input checked="" type="radio"/> <b>Verifica correttezza dei processi</b>
		<input type="radio"/> Altro, specificare
A-2.2	Quali indicazioni ha fornito l'OIV al fine del miglioramento del processo?	Risposta L'OIV ha raccomandato di definire obiettivi il più possibile misurabili utilizzando flussi informativi correnti presenti in Azienda e la semplificazione dell'iter valutativo.L'OIV ha sollecitato l'Adozione del del documento sul SMVP.Ulteriori indicazioni per il miglioramento saranno fornite in itinere. Comunque il Piano è stato trasmesso in bozza all'OIV prima che venisse deliberato.
A-2.3	Rispetto alle indicazioni e ai miglioramenti forniti dall'OIV quali interventi sui contenuti del piano sono stati realizzati dall'Azienda OIV e ai suoi contenuti del piano sono stati realizzati dall'Azienda?	L'Azienda ha accolto le indicazioni di cui al punto A 2.2 tuttavia il SMVP non è stato ancora adottato

### IB) OBIETTIVI STRATEGICI

#### II. Definizione degli obiettivi strategici

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*




B-1.1	Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con priorità dell'ASL?	<input checked="" type="radio"/> <b>Si, tutti</b>	Note: gli obiettivi strategici risultano essere conformi agli obiettivi regionali assegnati ai direttori generali
		<input type="radio"/> Si ,almeno il 50%	
		<input type="radio"/> Si ,meno del 50%	
		<input type="radio"/> No	

B-1.2	Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?	Risposta: Nella definizione degli obiettivi strategici si è tenuto conto, ovviamente, dei bisogni della collettività. Tuttavia, nel Piano della Performance non risulta alcun coinvolgimento degli stakeholder esterni, mentre quelli interni sono stati parzialmente coinvolti.
-------	---	--

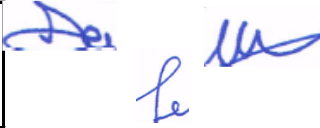
B-1.3	A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?	Risposta: qualche variazione si è osservata tenendo conto che questo piano è stato approvato da una nuova Direzione strategica ed ai nuovi obiettivi ad essa assegnati. Comunque in gran parte il piano ricalca la versione precedente. Sono stati ampliati gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (cfr. D.Lgs. 97/2016 e Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, PNA 2016).
-------	---	--

B-1.4	In relazione al necessario raccordo tra ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio e ciclo della performance è stato previsto nel Piano della performance un sistema di indicatori idoneo a misurare lo stato delle politiche di bilancio e dei documenti di programmazione economico-finanziaria	Risposta: Si sono stati previsti 9 indicatori di tipo amministrativo contabile relativi a costi di produzione ma non sufficienti a misurare lo stato delle politiche di bilancio e dei documenti di programmazione economico. Inoltre il Piano non fa riferimento ad un esplicito e documentato processo di budget
-------	--	--

B 1.5	Gli obiettivi strategici sono coerenti con gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione?	Risposta: Sì!
-------	--	---------------

### Indicatori collegati agli obiettivi strategici

B-2.1	Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<input checked="" type="radio"/> <b>Si,tutti</b>	Note
		<input type="radio"/> Si , almeno il 50%	
		<input type="radio"/> Si , meno del 50%	
		<input type="radio"/> No	
B-2.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input checked="" type="radio"/> <b>Si,tutti</b>	Note
		<input type="radio"/> Si , almeno il 50%	
		<input type="radio"/> Si , meno del 50%	
		<input type="radio"/> No	
B-2.3	La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<input type="radio"/> Si,tutti	.1 OLIAM engineering per la gestione amministrativo-contabile 3. IRISWIN, Sistema per la gestione delle risorse umane.
		<input checked="" type="radio"/> <b>Si ,almeno il 50%</b>	
		<input type="radio"/> Si ,meno del 50%	
		<input type="radio"/> No	
B-2.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	<input checked="" type="radio"/> Si, alcuni	
		<input type="radio"/> Si, in misura significativa	
		<input type="radio"/> No	

**TARGET COLLEGATI agli indicatori degli obiettivi strategici**

B-3.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici	<input type="radio"/> Si, tutti <input checked="" type="radio"/> <b>Si ,almeno il 50%</b> <input type="radio"/> Si ,meno del 50% <input type="radio"/> No	Note

B-3.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?	<input type="radio"/> Si,tutti <input checked="" type="radio"/> <b>Si ,almeno il 50%</b> <input type="radio"/> Si ,meno del 50% <input type="radio"/> No	Note


**I4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici**

B-4.1	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Non è indicato nel Piano
B-4.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Tenendo conto dei carichi di lavoro, decisioni ad hoc del Management Aziendale, richieste specifiche dei dirigenti, nonché dei dipendenti (mobilità interna).



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## IC) OBIETTIVI OPERATIVI

### II. Definizione degli obiettivi operativi

C-1.1	Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	<b>X Si,tutti</b> quelli indicati, al netto degli ulteriori che saranno definiti a seguito della negoziazione la cui conclusione prevista per il 20 marzo 2020 è stata rinviata a seguito dell'emergenza Covid 19	Note:
		O Si ,almeno il 50%	
		O Si ,meno del 50%	
		O No	
C-1.2	Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione tra il vertice dell'ASL e i responsabili di articolazione organizzativa?	<b>Risposta: No.</b> Gli obiettivi derivano in parte da quelli definiti dalla programmazione regionale ed in parte dell'organo politico amministrativo benchè molti degli obiettivi ricalcano quelli assegnati e negoziati nel biennio precedente. Per la negoziazione vedi punto C 1.1	
C-1.3	Gli obiettivi operativi interessano tutte le aree operative e gestionali dell'ASL?	O Si,tutti	Note
		<b>X Si, almeno il 50%</b>	
		O Si, meno del 50%	
		O No	
C-1.4	Gli obiettivi operativi sono coerenti con gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione?	<b>Risposta: Si</b>	
C-1.5	Ci sono state variazioni nel numero degli obiettivi rispetto al triennio precedente?	Risposta: Si, sono aumentati in considerazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.	

### 12. Indicatori collegati agli obiettivi operativi

C-2.1	Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<input checked="" type="radio"/> <b>Si, tutti</b> <input type="radio"/> Si ,almeno il 50% <input type="radio"/> Si ,meno del 50% <input type="radio"/> No	Note
C-2.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input checked="" type="radio"/> <b>Si, tutti</b> <input type="radio"/> Si ,almeno il 50% <input type="radio"/> Si ,meno del 50% <input type="radio"/> No	Note
C-2.3	La misurazione degli indicatori si vvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<input type="radio"/> Si, tutti <input checked="" type="radio"/> <b>Si ,almeno il 50%</b> <input type="radio"/> Si ,meno del 50% <input type="radio"/> No	 
C-2.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es.statistiche ufficiali)?	<input type="radio"/> Si, alcuni <input type="radio"/> Si, in misura si,mificativa <input checked="" type="radio"/> <b>No</b>	

### 13. Target collegati agli indicatori degli obiettivi operativi

C-3.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	<input type="radio"/> Si, tutti <input checked="" type="radio"/> <b>Si, almeno il 50%</b> <input type="radio"/> Si ,meno del 50% <input type="radio"/> No	Note

C-3.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?	O Si, tutti
		<b>X Si, almeno il 50%</b>
		O Si ,meno del 50%
		O No

### Risorse assegnate agli obiettivi operativi

C-4.1	Al fine del raggiungimento degli obiettivi operativi, sono indicate le risorse finanziarie e umane necessarie per il loro conseguimento?	Risposta: <b>no</b>
C-4.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Risposta: Non è indicato è assente scheda di budget
C-4.3	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Risposta: tenendo conto dei carichi di lavoro, decisioni <i>ad hoc</i> del Management Aziendale, richieste specifiche dei dirigenti, nonché dei dipendenti (mobilità interna).

### ID) VALUTAZIONE INDIVIDUALE

#### 1. Obiettivi Individuali dei dirigenti

D-1.1	Il Piano della performance riporta gli obiettivi individuali dei dirigenti?	O Si,per tutti idirigenti
		O Si ,solo per i dirigenti apicali
		<b>X No</b> Perché sono stati demandati ad una delibera da adottare entro il 31/03/2020

*Dei*  
*Le* *Ma*





D-1.2	Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	Risposta : vedi punto C 1.1
-------	--	-----------------------------

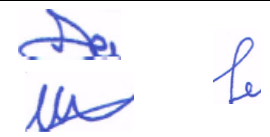
D-1.3	La misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale avviene secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione No, in quanto il SMVP è in corso di adozione. della Performance?	Risposta : NO in quanto il SMVP non è stato adottato
-------	--	--

## IE) QUALITA' DEI SERVIZI

### II. Standard di qualità dei servizi

E-1.1	In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'Azienda?	X Alta	Note: oltre il 50% degli obiettivi strategici sono finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi eragati alla collettività
		O Media	
		O Bassa	
E-1.2	Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?	Risposta: Appare necessario un maggior coinvolgimento dell'utenza	  

**11. Promozione delle pari opportunità**

F-1.1	Sono presenti obiettivi, strategici e operativi, relativi ad interventi di promozione delle pari opportunità ?	O Si, in misura silmificativa	Note: E' assente il CUG che da anni non viene costituito
		O Si,alcuni	
		X No	
F-1.2	Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità	NO	

**i G) INFORMAZIONI QUANTITATIVE**  
**11.Obiettivi strategici**

G-1.1	Numero obiettivi strategici	Area strategica governo clinico
		Area strategica governo economico
		Area strategica governo dei processi
		<b>Totale 43</b>

**12.Obiettivi operativi**

G-2.1	Obiettivi operativi	Numero totale <b>81</b>
		Numero obiettivi con indicatori <b>81</b>
		Numero indicatori con formula di calcolo <b>52</b>
		Numero di indicatori privi di formual di calcolo <b>29</b>
		Numero indicatori con target annuale <b>81</b>
		Numero indicatori privi di target annuale <b>0</b>
		Numero obiettivi con risorse economico-finanziarie assegnate <b>non rilevato</b>
		Tutti gli obiettivi sono stati assegnati a risorse invariate <b>non rilevato</b>

### 11. Conclusioni generali

H-1.1	L'avvio del Ciclo della performance è complessivamente adeguato?	Risposta: Si. In ogni caso appare evidente la necessità di ripensare e contenere gli obiettivi operativi in un numero accettabile, in quanto attualmente troppo legati alla funzione svolta dalla struttura nell'organigramma aziendale (funzionigramma).
H-1.2	Si evidenziano miglioramenti/peggioramenti rispetto agli anni precedenti?	Risposta: Si. Sicuramente un miglioramento considerato il "cambio di rotta" nella gestione aziendale, mosso dal desiderio del Manager Strategico di una maggiore condivisione dell'azione da parte di tutte le articolazioni aziendali.

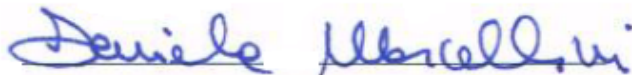
**dr. Sergio Lodato – Componente**



**Avv. Mario Calenda – Componente**



**Dr.ssa Daniela Marcellini – Componente**



Torre del Greco 22 maggio 2020