

Verbale n. 160

Il Nucleo di Valutazione della ASL Napoli 3 Sud si è riunito il giorno 27/10/2015 alle ore 14.30, come da convocazione.

Alla riunione sono presenti:

- Prof.ssa Maria Triassi (Presidente del NdV);
- Dott. Ettore Gambacorta (componente);
- Ing. Mariella Leonardo (componente);
- Dott. Alberto Pironti (componente).

Argomenti all'ordine del giorno:

- 1) Trasparenza, anticorruzione e Ciclo della performance- Definizione processi e flussi informativi
- 2) Relazione "Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale" – Anno 2014
- 3) Valutazioni Anno 2014 – integrazioni e altra documentazione pervenuta
- 4) Varie ed eventuali

Trasparenza, anticorruzione e Ciclo della performance- Definizione processi e flussi informativi

A valle dell'incontro tenutosi il giorno 24/9/2015 presso la sede della ASL Napoli3 Sud e a cui erano presenti, oltre ai componenti del Nucleo di Valutazione:

- Dott.ssa Angela Improta – UOC Relazioni con il Pubblico- Responsabile trasparenza e Prevenzione della corruzione;
- Dott.ssa Raffaella Starace- Servizio GRU;

sono state delineate le ipotesi di flussi informativi che seguono per la gestione delle comunicazioni e pubblicazioni in materia di premi.

Le stesse sono state inviate ai presenti dal componente Ing. Mariella Leonardo per eventuali modifiche/suggerimenti con e-mail del 5/10/2015.

Si riporta la proposta condivisa.

Le normative in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/2013) e prevenzione della corruzione (L. 190/2012), e le collegate delibere e decreti attuativi che a queste sono seguite, hanno imposto alle pubbliche amministrazioni precisi compiti in materia di pubblicazione di dati e informazioni per i cittadini e per gli altri stakeholder.

Questi adempimenti si intrecciano con quelli richiesti al Nucleo di Valutazione e alle Amministrazioni in materia di attuazione del Ciclo della performance.

In organizzazioni complesse come una ASL la gestione dei dati è materia non banale e necessita di precise procedure per l'acquisizione, l'elaborazione, la trasmissione e, da ultimo, la pubblicazione dei dati.

La finalità della riunione odierna è, appunto, tra l'altro, quella di avviare la definizione di processi per la efficace gestione dei flussi informativi che hanno origine o che prevalentemente sono imperniati sul servizio GRU (Gestione Risorse Umane).

Una delle criticità riscontrate dall'ANAC nel rilievo "Area Vigilanza Procedimento UVOT/000509/20014" ha riguardato la pubblicazione dei dati relativi ai fondi ed ai premi.

La problematica, seppure con finalità e modalità diverse, era stata anche affrontata dal NdV nella relazione di settembre 2014 di validazione della relazione sulla performance e, ancor più, nella relazione di novembre 2014 "Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale".

La delibera Delibera ANAC n° 23/2013 fornisce le linee guida per il monitoraggio dei processi di collegamento tra la valutazione della performance individuale e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità.

Al fine di documentare tale collegamento, il NdV fornisce opportune evidenze quantitative sulla distribuzione dei dipendenti per classi di premialità erogata con riferimento al ciclo concluso. I dati sono richiesti al servizio GRU.

Si precisa che la relazione va resa entro novembre di ciascun anno con riferimento all'anno precedente. Quindi, ad esempio, a novembre 2015 si dovrà relazionare sui premi distribuiti per l'annualità 2014.

Prima di addentrarci nei dettagli occorre precisare che uno degli elementi di complessità che caratterizza una ASL rispetto, ad esempio, ad un comune anche di grandi dimensioni è il numero di dipendenti e dirigenti.

Alla data odierna si contano 4.608 dipendenti ASL, oltre a 30 unità con contratto a TD, 19 unità di personale in assegnazione temporanea e 3 unità in aspettativa senza assegni per incarico esterno. Di questi i dirigenti (compresi direttori di UOC) sono 1.220, di cui 1.032 dirigenti medici e veterinari e 188 dirigenti SPTA. Riguardo agli incarichi di struttura complessa, le UOC sono 132 di cui N° 65 assegnate a direttori titolari e le restanti ai sensi dell'art. 18/facenti funzione. Le UOS sono 254.

Questi grandi numeri comportano un onere non paragonabile in tema di valutazione del personale. Per cui, a novembre di ciascun anno, quando si dovrebbe relazionare sui premi distribuiti, sono a volte ancora in corso o appena concluse le valutazioni. Le premialità, di conseguenza, non sono state ancora erogate.

Questo significa che, nell'anno successivo, la relazione del NdV ed i dati pubblicati sul sito istituzionale della ASL in tema classi di premialità e di premi possono essere solo parziali.

Tutto ciò premesso, si è definito un possibile flusso informativo che possa garantire il diritto degli utenti alle dovute informazioni e, contemporaneamente, contemplare i vincoli organizzativi di una struttura complessa come la ASL.

A ottobre dell'anno T (ad esempio, 2015) vengono predisposte le seguenti tabelle relative all'anno T-1 (2014):

N.B. le stesse tabelle relative all'anno T-1 (2014, nell'esempio) saranno oggetto di aggiornamento/completamento a ottobre dell'anno T+1 (nell'esempio, 2016).

Tabella 1 – numero di dipendenti valutati per categoria

a cura della Struttura Tecnica Permanente, con il supporto del NdV – comunicata al NdV per la predisposizione della relazione di monitoraggio di novembre (anno T) relativa all'anno T-1

	Categorie di personale per cui è stata fatta la valutazione individuale			Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
	Personale valutato (Valore assoluto)	Periodo di conclusione delle valutazioni		
		Mese e anno (mm/aaaa)	Valutazione ancora in corso	
Dirigenti di Struttura Complessa e UOSD				<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Altri Dirigenti				<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non Dirigenti				<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

Tabella 3 – distribuzione del personale per classi di punteggio finale

a cura della Struttura Tecnica Permanente, con il supporto del NdV – comunicata al NdV per la predisposizione della relazione di monitoraggio di novembre (anno T) relativa all'anno T-1

	Personale per classe di retribuzione di punteggio (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% 60%	Inferiore al 60%
Dirigenti di Struttura Complessa e UOSD			
Altri Dirigenti			
Non Dirigenti			

Tabella 4 – Capienza del fondo e premi erogati

a cura del Servizio GRU – comunicata al NdV per la predisposizione della relazione di monitoraggio di novembre (anno T) relativa all'anno T-1

N.B. Vanno compilate tre tabelle secondo i tre diversi fondi, una relativa al personale dirigente medico veterinario, una al personale dirigente ATP e una per il personale di comparto.

FONDO DI RISULTATO ANNO T-1 EURO	TOTALE EROGATO ANNO T-1 EURO
----------------------------------	------------------------------

Totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato – anno T-1				
	Importo massimo previsto (Euro)	Importo eventuali acconti erogati (Euro)	Mese e anno di erogazione acconti (gg/mm/aaaa)	Importo erogato/da erogare a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (Euro)
STRUTTURA COMPLESSA		1°	..J.J..	
		2°	..J.J..	
		3°	..J.J..	
			
STRUTTURA SEMPLICE		1°	..J.J..	
		2°	..J.J..	
		3°	..J.J..	
			
ALTRO		1°	..J.J..	
		2°	..J.J..	
		3°	..J.J..	
			

Tabella 5 – Distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/premio

La presente tabella a ottobre dell'anno T non può essere predisposta con riferimento all'anno T-1 in quanto i premi non sono stati del tutto erogati (in genere solo acconti secondo quanto esplicitato nella tabella 4).

	Mese di erogazione	Personale per classe di retribuzione di risultato		
		100% - 90%	89% 60%	Inferiore al 60%
Dirigenti di Struttura Complessa e UOSD				
Altri Dirigenti				
Non Dirigenti				

Tabella 6 - Cerenza dei processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi con quanto stabilito dal Sistema

A cura del NdV – per la colonna relativa al "Processo di valutazione"

A cura del Servizio GRU – per la colonna relativa al "Erogazione dei premi" – anche in questo caso, come per la tabella 5, ad ottobre dell'anno T non si può dare un resoconto conclusivo sull'erogazione dei premi relativi all'anno T-1. Si può però relazionare sul rispetto delle regolamentazioni in merito alla distribuzione di acconti.

	Cerenza dei processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi con quanto stabilito dal Sistema					
	Processo di valutazione			Erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di Struttura Complessa e UOSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Altri Dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non Dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	