regione campania
aslnapoli3sud

Sede legale
Torre del Greco

A Tutti i Direttori di Struttura Complessa

A Tutti i Dirigenti Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale

e per il Loro tramite a tutto il personale dell'ASL Napoli 3 sud

ASL NAPOLI 3 SUD
Registro di Protocollo - Partenza
N. 0044526 del 10/04/2015 - 14:29
0001981269

E,p.c. Componenti Nucleo di Valutazione/OIV

a Tutte le OO.SS

per il tramite dell'Ufficio Relazioni sindacali/UOC GRU

Oggetto: Delibera n° 24 del 28 gennaio 2015 " Presa d'atto della Proposta del Piano della performance 2015/16/17". Art. 6.2 Programmi operativi - Declinazione per UU.OO.

Il Piano della Performance 2015/16/17 (entro 31 gennaio di ogni anno) si pone l'obiettivo di inquadrare, declinare e valutare le azioni necessarie al fine di standardizzare un sistema di **misurazione delle performance** delle prestazioni erogate e dei servizi garantiti, anche strumentale alla gestione del salario di risultato.

Nel Ciclo della performance di cui il piano della performance è una parte, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori, i target e gli standard.

Questi costituiscono gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione, la rendicontazione della performance alla base della ***Relazione sulla Performance (entro 30 giugno di ogni anno riferita all'anno precedente)*** e della ***relativa validazione*** del Nucleo di Valutazione/OIV (trasmessa all'ANAC e nel caso sia negativa alla Corte dei Conti).

La relazione dell'OIV " **Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale**" relativa agli obiettivi 2013 (pubblicata sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente/Performance) , ha evidenziato una serie di criticità circa l'attuazione del principio di promozione del merito, attraverso l'utilizzo dei sistemi premianti, sancito dall'art.18 del D.Lgs n° 150/209 e successivamente confermato dall'art.5 del D.L. n° 95/2012 convertito nella Legge n° 135/2012 (spending review).

E' necessario e non più rinviabile , dal 2015, attivare un sistema di valutazione della performance individuale anche per tutto il personale del comparto.

Lo sforzo organizzativo che viene chiesto per ottemperare a quanto disposto dalla norma deve essere percepito come una grande opportunità per la nostra azienda.

A tal fine sono state predisposte le schede della performance per facilitare la rilevazione, le stesse dovranno essere trasmesse entro il 10 maggio al Nucleo di Valutazione/OIV per il tramite dell'UOC Controllo di Gestione, ed inoltre pubblicate sul link di specifica competenza (le schede devono essere trasmesse in PDF accessibile, quelle compilate a penna e non leggibili si riterranno non trasmesse) :

- **Scheda 01** Scheda di rilevamento di tutto il personale assegnato alla U.O. nel 2015, con censimento dello straordinario 2014 e partecipazione a progetti finanziati ***con fondi extra aziendali, si specifica che le attività pagate con questi fondi non dovranno essere inserite nelle schede performance, ma evidenziate con relazione a parte;***

- **Scheda 02** Scheda di rilevamento delle attività della struttura (così dette base – ma anch'esse inserite nella performance di struttura e personale) con risultati anno 2014 e risultati attesi 2015 ;

- **Scheda 03** Scheda di rilevamento della declinazione **per singola unità operativa, (complessa e semplice secondo la complessità dei centri di responsabilità)** degli obiettivi individuati nell'albero della Performance (

delibera in oggetto) e/o da specifiche disposizioni legislative nazionali e regionali, evidenziando le azioni di competenza messe in campo, il peso di ciascuna, gli indicatori, i risultati attesi ed in fase di auto/valutazione finale, gli esiti;

- **Scheda 04** Scheda individuale valutazione **singolo dirigente, riporta i programmi operativi assegnati dal dirigente sovraordinato (gli obiettivi assegnati sono rilevabili sia dalla scheda 02 che dalla 03) ;**

- **Scheda 05** Scheda di valutazione del singolo dirigente, che dopo la valutazione dell'OIV/NdV , sarà trasmessa alla UOC P.e P. V.a.s. , per integrare le due grandi aree a cui rivolgere l'analisi della valutazione del singolo dirigente, ai sensi dei regolamenti vigenti:

- **L'area del cosa si è fatto (valutazione performance – Nucleo di Valutazione);**

- **L'area del come lo si è fatto (valutazione collegio tecnico – valutazione incarichi) .**

- **Scheda 06 Scheda individuale di valutazione singolo dipendente area di comparto** riporta gli obiettivi assegnati dal dirigente sovraordinato (gli obiettivi assegnati sono rilevabili sia dalla scheda 02 che dalla scheda 03) per il 2015 , **la valutazione del personale di comparto** rimane compito del singolo direttore di UOC e/o UUOOSSDD , le schede non saranno trasmesse al Nucleo di valutazione, ma sono strumenti per l'istruttoria alla base dell'assegnazione del salario di risultato;

  - Le schede sono scaricabili dal sito istituzionale link Amministrazione Trasparente/sotto link Performance).

Entro il mese di maggio questa azienda dovrà adottare il piano della declinazione degli obiettivi di performance per singole strutture.

A tal fine si dispone che:

- **Il Dr. Luigi Stella Alfano coordinerà le attività per l'elaborazione della proposta da presentare al sottoscritto, per l' assegnazione degli obiettivi per le seguenti strutture :**

- *Distretti Sanitari, Presidi Ospedalieri, Dipartimenti, SerT, UUOOCC Sanitarie di livello centrale.*

- **Il Dr. Carlo Esposito coordinerà le attività per l'elaborazione della proposta da presentare al sottoscritto, per l'assegnazione degli obiettivi per le seguenti strutture:**

- UU. OO. di Area Tecnica , Amministrativa e Professionale sia di livello centrale che inserite nelle strutture di erogazione dei servizi (Distretti/Ospedali/Dipartimenti/ Ser. T).

Il Dr. Luigi Stella Alfano ed il Dr. Carlo Esposito si avvarranno della collaborazione trasversale del direttore dell'UOC Controllo di Gestione Dr.ssa Antonella De Stefano, Direttore UOC Risk Management Dr.ssa Virginia Scafarto, del direttore UOC Relazioni con il Pubblico Dr.ssa Angela Improta così come previsto dalla delibera n° 24 del 28 gennaio 2015, oltre che dal Dr. Ciro Inserra , direttore UOC P.e P. V.a.s., per le attività di specifica competenza.

La delibera di adozione del piano della declinazione degli obiettivi sarà predisposta dal direttore UOC Controllo di Gestione acquisito il parere del Nucleo di Valutazione. Augurando buon lavoro

Il Commissario Straordinario

Dr. Salvatore Panaro

UOC RP
UOC CdG