



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2020/00125

DEL 09/03/2020

Collegio Sindacale il 09/03/2020

OGGETTO

Approvazione del documento "Relazione annuale sulla performance anno 2018 approvata con DDG n.540 del 06.08.2019: appendice"

Struttura Proponente

Budget e Controllo di Gestione

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Allegato_Sub_A_Relazione annuale sulla p	7	All_Sub_1	4
All_Sub_2	5		

Uffici a cui notificare

Gestione del Personale - (PZ)

Valutazione e Trattamento giuridico del personale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 09/03/2020

La presente diviene eseguibile ai sensi dell'art.44 della L.R. n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla pubblicazione all'Albo

Ad avvenuta approvazione regionale

Il Responsabile di Procedimento, Dott.ssa Alessandra D'Anzieri relaziona quanto segue:

PREMESSO che:

- in data 16 gennaio 2019 si è conclusa la fase di commissariamento aziendale con l'insediamento del nuovo Direttore Generale;
- il conferimento dell'incarico ai componenti dell'OIV aziendale è avvenuto in corso anno 2019, con DDG n. 248 del 01/04/2019, e l'organismo ha avuto il suo assetto definitivo soltanto nel mese di maggio a seguito della sostituzione di un componente dimissionario (DDG n. 335 del 09/05/2019);
- l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- l'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare l'OIV formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione e promuove l'utilizzo, da parte dell'amministrazione, dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa;
- con nota n. 66673 del 24/06/2019, questa Azienda ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per la valutazione della performance il differimento del termine di adozione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2018 (termine fissato al 30 giugno a seguito della modifica all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. n. 74/2017). Tale proroga si è resa necessaria perché dal 01/01/2018 l'azienda si è dotata di un nuovo sistema gestionale contabile che, in fase di avvio, ha palesato significative criticità che hanno inciso negativamente sui tempi di predisposizione ed approvazione del bilancio di esercizio 2018; infatti, anche il termine per l'adozione dello stesso è stato prorogato al 30 giugno 2019;

- le circostanze sopradescritte non hanno consentito di approvare, entro il 30.6.2019, a completamento del ciclo della performance 2018, la Relazione sulla Performance entro il 30/06/2019 successivamente approvata in data 06.08.2019;
- con nota prot. n. 84418 del 12.08.2019 il Controllo di Gestione dell'ASP ha trasmesso la Relazione al Presidente dell'OIV per la validazione della stessa da parte dell'OIV Aziendale ai sensi dell'art.10, comma 1, lett. b) del d.lgs. n.150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017;
- nel redigere la Relazione annuale sulla Performance - anno 2018 questa Azienda ha tenuto conto delle indicazioni contenute nelle "linee guida per la Relazione Annuale sulla performance - n. 3 novembre 2018 ", predisposte dall'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- questa Azienda con DDG n. 540/2019 si è riservata, con atto successivo, di approvare le risultanze della valutazione finale della performance organizzativa ed individuale, relativamente all'anno 2018;

DATO ATTO che a conclusione dell'iter di validazione della Valutazione della performance Organizzativa anno 2018, di cui alla relazione prot. n. 16906 del 12.02.2020, e della Valutazione della performance individuale del personale dirigente e del personale del comparto, relazione prot. n. 16909 del 12.02.2020, da parte dell'OIV aziendale, il Controllo di Gestione dell'ASP ha predisposto il documento "*Relazione annuale sulla performance anno 2018 approvata con DDG n.540 del 06.08.2019: appendice*", che integra la Relazione sulla Performance anno 2018 approvata con DDG n. 540 del 06.08.2019;

CONSIDERATO che il ruolo dell'OIV, nell'ambito del sistema di misurazione della performance aziendale, è espressamente richiamato alla lett. c) e d) del comma 4 dell'art.14 DLGS n.150/2009 e alla lett. e) ed include, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III", testualmente: ("*l'OIV valida il processo attuato e propone al Direttore Generale di approvare la valutazione annuale dei dirigenti e, contestualmente, di attribuire ad essi i premi nella misura prevista dei regolamenti aziendali vigenti*").

RITENUTO di dover approvare il documento "*Relazione annuale sulla performance anno 2018 approvata con DDG n.540 del 06.08.2019: appendice*", All.sub A, in uno alle relazioni dell'OIV aziendale che attestano la validazione dell'esito del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale anno 2018 (protocollo n. 16906 del 12/02/2020 – All. sub 1 e prot.n. 16909 del 12/02/2020 - All. sub 2), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

Di

- approvare il documento “Relazione annuale sulla performance anno 2018 approvata con DDG n.540 del 06.08.2019: appendice”, All. Sub A, in uno alle relazioni dell'OIV aziendale, attestanti la validazione dell'esito del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale anno 2018 (protocollo n. 16906 del 12/02/2020 - All. sub 1 e prot. n. 16909 del 12/02/2020-All.sub 2), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- trasmettere copia del documento “*Relazione annuale sulla performance anno 2018 approvata con DDG n.540 del 06.08.2019: appendice*”, ai fini della validazione che, ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6 del D. Lgs. n. 150/2009, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del suddetto Decreto.

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con Decreto di nomina dal Presidente della Giunta Regionale di Basilicata n. 258 del 16.11.2018;

Letta e valutata la proposta deliberativa riportata in narrativa;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore amministrativo, del Direttore sanitario, resi per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata, nei termini indicati e per l'effetto:

- di approvare il documento “*Relazione annuale sulla performance anno 2018 approvata con DDG n.540 del 06.08.2019: appendice*”, All. sub A, in uno alle relazioni dell'OIV aziendale, attestanti la validazione dell'esito del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale anno 2018 (prot. n. 16906 del 12/02/2020 - All. sub 1) e prot. n. 16909 del 12/02/2020 – All. sub 2), parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
- di trasmettere copia del predetto documento all'OIV per gli adempimenti di sua competenza;
- di precisare che tutti gli atti a cui si fa riferimento, eventualmente non allegati alla presente, sono custoditi presso la UOC Controllo di Gestione;
- di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo al fine di rispettare i termini previsti dalla normativa vigente.

Alessandra D'Anzieri

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Giovanni Berardino Chiarelli

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Il presente provvedimento è notificato ai destinatari a cura dell'istruttore.

Luigi D'Angola

Lorenzo Bochicchio

Giuseppe Spera

Il Direttore Sanitario
Luigi D'Angola

Il Direttore Generale
Lorenzo Bochicchio

Il Direttore Amministrativo
Giuseppe Spera

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.



***RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2018 APPROVATA CON DDG n.540 del
06.08.2019: APPENDICE***

INDICE

1.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI DI SINTESI AGGREGATI PER STRUTTURE ORGANIZZATIVE	3
1.2 LE RISULTANZE DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ..	5
1.2.1 I PROGETTI INCENTIVANTI DEL PERSONALE DEL COMPARTO - QUOTA STRATEGICA.....	6

1.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI DI SINTESI AGGREGATI PER STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'ASP di Potenza, l'Azienda ha declinato le modalità ed il Ciclo di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Per quanto riguarda la **performance organizzativa**, lo strumento di valutazione si basa sul raggiungimento degli obiettivi negoziati con la scheda di budget sottoscritta per l'anno 2018.

In fase di definizione degli obiettivi viene individuato, per ciascuno di essi, un peso da 1 a 5. Il raggiungimento di ogni obiettivo è misurato in percentuale ed il risultato è parametrizzato rispetto al peso dell'obiettivo sul totale dei pesi che è uguale a 100.

Per realizzare tale strutturazione si utilizza il sistema di graduazione di 3 livelli di raggiungimento degli obiettivi (pienamente raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto).

I Direttori di Dipartimento ed i "Responsabili aziendali" delle strutture complesse e semplici dipartimentali, firmatari delle schede di budget, elaborano a consuntivo una relazione dettagliata sul risultato ottenuto degli obiettivi assegnati.

Tale relazione unitamente ai dati di attività predisposti dal Controllo di Gestione costituisce la base per l'istruttoria per la valutazione finale degli obiettivi specifici (contenuti nelle schede di budget) da parte del Valutatore di 1° istanza e dell'OIV.

Il Responsabile aziendale di struttura e il Valutatore di 1° Istanza, ove non coincidente, formula i giudizi in ordine al grado di raggiungimento di ciascun obiettivo poi validati dall'OIV.

Ciascuna valutazione percentuale confluisce nel complesso della media pesata (peso obiettivo nella scheda rispetto al peso del risultato dell'obiettivo, sommato per tutta la scheda) della scheda di ogni struttura.

Il collegamento tra la percentuale globale di raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget e l'erogazione della quota di risultato (sistema incentivante) avviene sulla base del punteggio relativo al conseguimento di specifici obiettivi di performance organizzativa di diretta responsabilità dei Dirigenti responsabili di struttura complessa e semplice dipartimentale (**AREA A**, peso 70/100, della "Scheda di valutazione annuale per i Direttori di U.O.C./Macrostruttura") e di quello relativo al contributo alla performance generale della struttura dei Dirigenti con incarico professional o di Responsabile di struttura semplice o senza incarico (**AREA C**, peso 20/100, della "Scheda di valutazione annuale per i Dirigenti con incarico professional o di Responsabile di UOS o senza incarico").

L'OIV aziendale, nominato con DDG n. 248/2019, nella relazione sui dati di attività relativi all'anno 2018 (protocollo n. 16906 del 12/02/2020), ha rappresentato al Direttore Generale l'esito finale della valutazione delle strutture coinvolte dal processo valutativo della Performance Organizzativa per l'anno 2018.

Il Piano della Performance Annuale 2018, approvato con deliberazione n. 56 del 31.01.2018 e rimodulato con deliberazione n. 479 del 02.07.2018 è sovrapponibile al processo aziendale di budget 2018, nel quale gli obiettivi strategici di breve periodo sono stati trasferiti alla competente struttura organizzativa.

L'Azienda ASP di Potenza ha adottato, da anni, la metodica di budget per valutare la performance complessiva delle strutture organizzative aziendali.

Gli obiettivi, concordati e condivisi in sede di negoziazione di budget, sono stati formalizzati per singola struttura organizzativa nelle schede di budget 2018 che, firmate e sottoscritte, sono state pubblicate sul sito aziendale.

Con deliberazione n. 313 del 08.05.2018 è stato approvato il budget operativo dei centri di responsabilità aziendali.

Nel corso dell'anno il Controllo di Gestione ha costantemente monitorato e verificato l'andamento delle attività e dei costi attraverso report di monitoraggio trimestrali. In osmosi con il processo di budget si è sviluppato il Ciclo della Performance.

La valutazione finale del processo di budget anno 2018, collegato alla misurazione della performance organizzativa, ha interessato **83** strutture tra Dipartimenti, Strutture complesse e strutture semplici Dipartimentali, assegnatarie di scheda di budget, e può rappresentarsi, in maniera aggregata, per come appresso:

- % strutture con punteggio scheda di budget compresa tra 90 e 100 **87%**
- % strutture con punteggio scheda di budget compresa tra 89 e 70 **13%**
- % strutture con punteggio scheda di budget uguale e/o inferiore a 69 **0%**

Dipartimento	media punti
Dipartimento Amministrativo	100
Dipartimento dei Servizi	98
Dipartimento del Territorio	92
Dipartimento di Prevenzione Collettiva della Salute Umana	98
Dipartimento di Prevenzione della Sanità e Benessere Animale	100
Dipartimento DIRES	95
Dipartimento Post Acuzie e Continuità Ospedale Territorio	93
Dipartimento Salute Mentale	99

Dipartimento	media punti
Strutture di Staff	98
Media aziendale	97

1.2 LE RISULTANZE DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Ciclo della performance si chiude con la valutazione individuale del personale dipendente, appartenente alla dirigenza e al comparto, effettuato dai superiori gerarchici in qualità di valutatori secondo le regole definite dal sistema di misurazione adottato dall'Azienda.

La valutazione viene effettuata sulla base di obiettivi e competenze mediante la compilazione, in contraddittorio, di una scheda di valutazione individuale.

La valutazione tiene conto della qualità della prestazione resa dal dipendente e, ad eccezione del personale del comparto, anche del livello quali-quantitativo di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione.

Alla valutazione individuale è collegata la retribuzione accessoria di cui al Fondo di Risultato della dirigenza e al Fondo della Produttività Collettiva del comparto.

Con nota prot.n. 16909 del 12/02/2020 l'OIV ha trasmesso al Direttore Generale di questa Azienda la relazione di validazione sulla Valutazione della Performance individuale del personale dirigente e del comparto anno 2018.

Si riportano, nelle seguenti tabelle, le informazioni di sintesi sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente e sul grado di differenziazione dei punteggi:

PERSONALE DIRIGENTE

RANGE DI VALUTAZIONE			
Categoria	Eccellente	Positivo	Negativo
A	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
AS1	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
AS2	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
AS3	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
AS4	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
AS5	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
AS6	da 81 a 100	da 41 a 80	da 0 a 40
B1	da 81 a 100	da 31 a 80	da 0 a 30
B2	da 81 a 100	da 31 a 80	da 0 a 30
IP	da 81 a 100	da 31 a 80	da 0 a 30
senza incarico	da 81 a 100	da 31 a 80	da 0 a 30

% dirigenti valutati anno 2018 distinti per tipologia di incarico

Valutazione	A	AS1	AS2	AS3	AS4	AS5	AS6	B1	B2	IP	senza incarico	Totale
Eccellente	11%	3%	11%	24%	2%	15%	0%	12%	4%	12%	1%	97%
Positivo	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	3%
Negativo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	11%	3%	11%	25%	2%	16%	0%	13%	5%	13%	1%	100%

PERSONALE DEL COMPARTO

RANGE DI VALUTAZIONE			
Categoria	Eccellente	Positivo	Negativo
A	da 24 a 40	da 9 a 24	da 0 a 8
B	da 28 a 45	da 10 a 27	da 0 a 9
BS	da 28 a 46	da 10 a 28	da 0 a 10
C	da 37 a 60	da 13 a 36	da 0 a 12
D	da 43 a 70	da 15 a 42	da 0 a 14
DS	da 43 a 71	da 15 a 43	da 0 a 15

% personale del comparto valutati anno 2018 distinti per categoria

Valutazione	A	B	BS	C	D	DS	Totale
Eccellente	5%	9%	18%	6%	58%	3%	98%
Positivo	0%	0%	1%	0%	1%	0%	2%
Negativo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	5%	9%	18%	6%	59%	3%	100%

1.2.1 I PROGETTI INCENTIVANTI DEL PERSONALE DEL COMPARTO - QUOTA STRATEGICA

Nei giorni 19 agosto e 25 settembre 2019 l'OIV ha esaminato la documentazione a corredo dei progetti e verificato l'iter procedurale seguito dalla Struttura di supporto relativa ai 42 progetti approvati con deliberazione del Commissario n. 495/2018, n. 739/2018 e n. 10/2019; le Relazioni conclusive redatte dai Responsabili dei singoli progetti nonché l'effettivo svolgimento del debito orario aggiuntivo reso da ogni singolo dipendente, per come attestato dall'Ufficio del personale a seguito di riscontro dei cedolini di presenza.



L'OIV, dopo aver verificato il rispetto della metodologia utilizzata e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione seguiti, ritenendoli conformi ai Regolamenti aziendali e alle disposizioni della normativa vigente, ha validato l'esito del processo come risulta dalle relazioni prot. n. 16906 del 12/02/2020 (All.sub 1) e prot. n. 16909 del 12/02/2020 (All.sub 2).

Il Dirigente amm.vo UOC Controllo di Gestione
Dr.ssa Alessandra D'Anzieri

Il Direttore della UOC Controllo di Gestione
Dott. Giovanni Berardino Chiarelli

Il Direttore Generale
Dott. Lorenzo Bochicchio

Allegato SOB 1

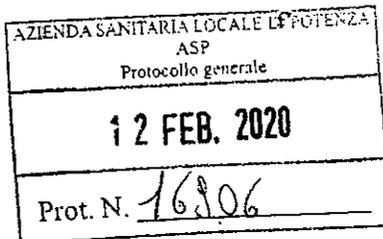


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(O.I.V.)

Nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 248 del 01/04/2019



Al Direttore Generale
Sede

E p.c. Ufficio Valutazione e trattamento
Giuridico del personale

Ufficio Controllo di Gestione

OGGETTO: Relazione sui dati di attività delle Strutture anno 2018

Il giorno 11 febbraio 2020 l'OIV ha reso la seguente relazione.

Premesso che:

- con D.D.G. n. 55 del 31.01.2018 è stato approvato il Piano Triennale delle Performance 2016/2018 - Aggiornamento 2018;
- con D.D.G. n. 479 del 02.07.2018 si è proceduto all'adeguamento del Piano Triennale delle Performance 2016/2018 - Aggiornamento 2018;
- nel Piano delle Triennale delle Performance 2016/2018 sono indicati gli obiettivi 2018 assegnati alle Strutture oggetto della valutazione della Performance;

- Gli obiettivi specifici assegnati alle Strutture sono principalmente incentrati sugli obiettivi di mandato tra cui in particolare il mantenimento dei L.E.A. e gli obiettivi regionali di cui alla DGR 190/2018 così come integrata e modificata dalla DGR 395/2019;
- Gli indicatori utilizzati per la valutazione dei risultati degli obiettivi assegnati alle Strutture Complesse sono prevalentemente quelli suggeriti dalla Regione Basilicata di cui alla DGR 190/2018;
- Nell'azienda esiste una metodica di budget che permette la misurazione delle attività rese;
- I report delle attività rese dalle strutture per l'anno 2018 sono stati rilevati trimestralmente dall'Ufficio Controllo di Gestione dell'Azienda attraverso report di monitoraggio, secondo la disponibilità degli stessi dalle piattaforme informatiche in uso presso l'Azienda e dalle relazioni dei responsabili di struttura, e resi noti ai Direttori e Dirigenti delle Strutture interessate affinché potessero motivare gli eventuali scostamenti tra gli obiettivi assegnati e quelli conseguiti;
- I dati di attività sono inoltre stati pubblicati sul sito aziendale.

Preso atto:

- della documentazione fornita dall'Ufficio Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale relativamente alla misurazione della performance delle strutture complesse nonché della documentazione acquisita dall'Ufficio Controllo di Gestione;
- delle procedure di valutazione in atti nell'Azienda.

Considerato che il 2018, in continuità con il 2017 rappresenta l'inizio di un percorso sicuramente migliorabile per quanto riguarda l'assegnazione e la misurazione degli obiettivi specifici.

Conclusioni:

sulla scorta della documentazione fornita dall'Ufficio Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale e dall'Ufficio Controllo di Gestione dell'Azienda, nonché dalle Relazioni integrative fornite da parte dei Direttori interessati alla motivazione degli scostamenti rilevati, si riepiloga l'esito finale per ciascuna struttura interessata dal processo valutativo nell'ambito della Performance Organizzativa per l'anno 2018.

N.	Dipartimento	Centro di responsabilità	risultato struttura
1			
2		UOC Attività Turistiche e Gestione Palestra	
3		UOC Economico Finanziaria ASP	
4		UOC Gestione del Patrimonio dell'ASP	
5		UOC Gestione Sottile Pagine Accogliente e Compravendite	
6		UOC Proveditori Economico ASP	
7		UOC Segreteria Generale e A.B.G. (ex) ASP	
8		UOC Formazione ASP	
9		UOC Valutazione e Trasmissione Rischio da Pannelli	
10		UOC Med. Legale e Certificazione ASP	
11		UOC Contratti di Gestione	
12		UOC Sede su Inhabitat Acquadro 2 S.P.	
13		UOC Formazione Calce	
14		UOC Fasi Inibitorie ASP (Calendari)	
15		UOC Responsabili della Prevenzione delle Conduzioni ASP	
16		UOC Responsabili della Trasparenza - Siba Aperta ASP	
17		UOC URP e con Località ASP	
18		UOC Anestesiologia Territoriale	
19		UOC Laboratorio Analisi Idro/Venosa	
20		UOC Radiologia Polmonare e Villa d'Agri	
21		UOC Neurologia	
22		UOC Geriatria	
23		UOC Assistenza Farmacia Locali/Servizi Villa d'Agri	
24		UOC Spaziologia Fisiologia Polmonare/Venosa/Altri	
25		UOC Medicina Ambientale	
26		UOC Istituto della Salute Venosa	
27		UOC Istituto della Salute di Merit	
28		UOC Istituto della Salute di Sessa	
29		UOC Istituto della Salute di Sessa	
30		UOC Istituto della Salute di Sessa	
31		UOC Istituto della Salute di Sessa (Udole)	
32		UOC ICB Villa d'Agri	
33		UOC Pneumologia Territoriale ASP - Direzione Medica POI Venosa	
34		UOC Consultorio di Venosa	
35		UOC Consultorio Laganese	
36		UOC Assistenza Fisiologia	
37		UOC Assistenza in Sottile Assistenza e Sanzioni/Anziani e Disabili e loro familiari	
38		UOC Istituto e Servizi Chiropratici	
39		UOC Assistenza e Servizi Loro e Merit	
40		UOC Assistenza e Servizi Venosa	
41		UOC Assistenza e Servizi Villa d'Agri e Sessa	
42		UOC Psicologia Clinica	
43		UOC Servizio Terapie e Patologia Sessuale	
44		UOC Gestione degli Alimenti e Nutrizione	
45		UOC Gestione Epidemiologica e Sanità Pubblica ASP	
46		UOC Medicina della Lavoro e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro Posa	
47		UOC Prevenzione Protezione Impianti Idrici nei Luoghi di Lavoro	
48		UOC Coordinamento attività di Assistenza Sanitaria Pubblica ASP	
49		UOC Assistenza Prevalenza Terapie	
50		UOC Assistenza e Servizi Rare	
51		UOC Assistenza e Servizi Sport	
52		UOC Assistenza Legale e Assistenza Clinica ASP	
53		UOC Assistenza Copertura vaccinale e Monitoraggio di caratteristiche	
54		UOC Gestione degli Alimenti e Produzione di alimenti per Area "C"	
55		UOC Gestione della Produzione, Trasformazione, Conservazione, Conservazione e Trasporto degli alimenti origine animale Area "D"	
56		UOC Sanità Animale Area "A"	
57		UOC Interventi Bandi e Servizi di Assistenza	
58		UOC Interventi e Sicurezza Alimentare	
59		DIREZIONE DIPARTIMENTO	
60		UOC Assistenza e Coordinamento dei P.P.T. S.S.	
61		UOC Assistenza Medica di Assistenza Post Acute e Loro	
62		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
63		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Venosa	
64		UOC Assistenza Critica Territoriale, Cure Emicraniche e Palliative	
65		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Polmonare	
66		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Chiropratica	
67		UOC Assistenza Integrati di Cura delle Patologie Endocrine e Metaboliche Loro	
68		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Loro	
69		UOC Servizio Ambulatoriale di Cardiologia Venosa	
70		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Cardiaca e NEPT	
71		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
72		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza di Loro	
73		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza NEPT	
74		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Venosa	
75		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Venosa	
76		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza Alimentare e Chiropratica	
77		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
78		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
79		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
80		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
81		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
82		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
83		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
84		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
85		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
86		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
87		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
88		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
89		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
90		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	
91		UOC Assistenza e Servizi di Assistenza	

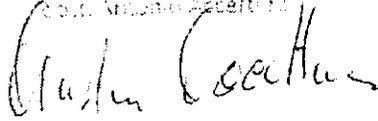
OMISSIS

1004

dest. Antonio Summa



dest. Antonio Agostini



dest. ssa Costantina Nardella



Allegato SUB 2



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(O.I.V.)

Nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 248 del 01/04/2019

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA ASP Protocollo generale
12 FEB. 2020
Prot. N. 16809

Al Direttore Generale
Sede

E p.c. Ufficio Valutazione e trattamento
Giuridico del personale

Ufficio Controllo di Gestione

OGGETTO: Relazione di validazione sulla Valutazione della Performance individuale
- dirigenza e comparto- anno 2018.

Il giorno 11 febbraio 2020, l'OIV ha reso la seguente relazione di validazione.

L'attività di validazione svolta dall'OIV ha riguardato un totale di n. 2037 schede così suddivise:

Dirigenti n. 369

Personale del Comparto n. 1668

Valutazione dei dirigenti

Il processo di valutazione della Dirigenza dell'ASP di Potenza è disciplinato dal "Regolamento nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale delle aree dirigenziali", approvato con Delibera del Commissario n.53 del 29.01.2018.

Il Sistema di Valutazione si articola in funzione del tipo di incarico conferito al Dirigente:

- Direttore di Struttura Complessa e Responsabili di Struttura Semplice
- Dirigenti professionali

VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

Tutto il personale dirigente, Responsabili di Strutture e Dirigenti di UOS, professional, o senza incarico, è soggetto a valutazione di tipo professionale/comportamentale.

I titolari di incarico sono valutati anche in relazione alle capacità gestionali/manageriali, mentre i dirigenti professionali, sono valutati anche in merito all'impegno profuso ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'equipe.

Tutte le proposte di valutazione vengono fatte dal Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza del dirigente da valutare.

La valutazione dei dirigenti relativa alle competenze gestionali dei Direttori/Responsabili di Struttura viene svolta dal Direttore della Struttura sovraordinata.

VALIDAZIONE DELL'OIV

L'U.O.S.D. Valutazione e Trattamento giudico del Personale ha trasmesso, con nota del 15.01.2020 e con nota prot. 9911del 28.01.2020, l'elenco dei Dirigenti in servizio presso l'ASP Potenza nel 2018 con le relative valutazioni. Dall'elenco risulta che sul totale di n. 369 Dirigenti in servizio, per n.23 Dirigenti non risulta raggiunto il periodo minimo di prestazione di lavoro per il quale si ha diritto alla valutazione, così come previsto dal Regolamento aziendale.

Non risultano schede contestate o schede per le quali è stata avviata la procedura di conciliazione.

Sulla base delle valutazioni effettuate in prima istanza, l'OIV ha proceduto in piena autonomia alla validazione della correttezza del processo attuato – regolarità formale e metodologica.

Ha provveduto inoltre ad accertare il rispetto degli accordi aziendali e, in applicazione del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance individuale aziendale, alla validazione finale e globale dei risultati ottenuti.

In **Allegato A** alla presente relazione si fornisce una sintesi del Processo di Valutazione della Dirigenza ASP anno 2018, quale rappresentazione della distribuzione, per Unità Operative e a livello complessivo di posizioni dirigenziali valutate, dei punteggi valutativi assegnati alle stesse.

Le risultanze della validazione sono trasmesse al Direttore Generale.

Valutazione del personale del Comparto

Il processo di valutazione del personale del Comparto dell'ASP di Potenza è disciplinato dal "Protocollo applicativo sistema premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, così come modificato e integrato con D.D.G. n. 682 del 18.11.2013.

VALIDAZIONE DELL'OIV

L'U.O.S.D. Valutazione e Trattamento giudico del Personale ha trasmesso, con nota del 15.01.2020 e con nota prot. 9914 del 28.01.2020, l'elenco dei dipendenti del Comparto in servizio presso l'ASP Potenza nel 2018 con le relative valutazioni. Dall'elenco risulta che sul totale di n. 1668 dipendenti in servizio, per n.6 dipendenti non risulta raggiunto il periodo minimo di prestazione di lavoro per il quale si ha diritto alla valutazione, così come previsto dal Regolamento aziendale.

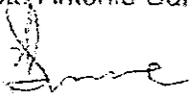
Risulta inoltre che alla data odierna, non sono state ancora restituite n. 96 schede di valutazione; l'OIV, nel prendere atto che per i dipendenti de quibus l'Azienda intende provvedere all'accantonamento dell'intera quota teorica spettante, invita l'Azienda ad intervenire tempestivamente per la loro acquisizione e/o a motivare la mancata restituzione al fine di chiudere definitivamente la procedura di valutazione della performance individuale del comparto per l'anno 2018.

Non risultano schede contestate o schede per le quali è stata avviata la procedura di conciliazione.

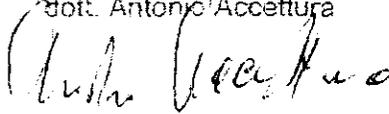
CONCLUSIONI

L'OIV, dopo aver verificato il rispetto della metodologia utilizzata e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione seguiti, i quali risultano conformi ai Regolamenti aziendali e alle disposizioni della normativa di riferimento, ritiene di validare le risultanze del processo di valutazione della Dirigenza e del Comparto per l'anno 2018.

dott. Antonio Summa



dott. Antonio Accettura



dott.ssa Costantina Nardella



ANALISI PROCESSO DI VALUTAZIONE DIRIGENZA ASP ANNO 2018

Unità Operativa	ALTA		MEDIA		BASSA		Ponderif	
	TRA 55 E 104	TRA 90 E 94	TRA 105 E 99	TRA 80 E 84	TRA 75 E 79	TRA 40 E 74		TRA 0 E 59
	Fascia A6	Fascia C5	Fascia M4	Fascia M3	Fascia M2	Fascia B1		Fascia B0
UOC gestione dei presidi e dei distretti asp								
UOC prevenzione protezione impiantistica ambienti di lavoro								
UOC sicurezza del comportamento alimentare								
UOC referologia e diasi villa d'agri e mura lucana usd								
UOC percorsi integrati cure delle patologie endocrine								
UOC unità epato-bilio-pancreatica med								
Dev 11B								
POD VENOSA								
SPDC POTENZA								
UOC affari legali e contenzioso								
UOC area medica e assistenza post-acute laura								
UOC assistenza primaria laura senza vco								
UOC assistenza primaria potenza venosa med								
UOC attività tecniche e gestione del patrimonio								
UOC centri outcro all'hevinc								
UOC controllo gestione								
UOC CSAL laura								
UOC discreta della salute laura								
UOC discreta della salute potenza								
UOC discreta della salute senza								
UOC discreta della salute venosa								
UOC discreta salute di med								
UOC discreta villa d'agri								
UOC economia e finanziaria								
UOC FARMACIA TERRITORIALE								
UOC GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE								
UOC gestione strutture private accreditate e convenvenzionate								
UOC igiene alimenti e nutrizione								
UOC igiene epidemiologia e sanità pubblica								
UOC labor storia univ								
UOC medicina ambientale								
UOC medicina del lavoro e sicurezza negli ambienti di lavoro								
UOC medicina fisica e riabilitazione venosa								
UOC oncologia clinica territoriale								
UOC pneumologia territoriale								
UOC pneumologia territoriale E POD VENOSA								
UOC promozionato economico								
UOC radiologia								
UOC sanità e benessere animale								
UOC veterinaria diagnostica e affari generali								
UOC SERD med								
UOC sistema informativo aziendale								
UOC spalm pulcritudine diagnosi - cura villa d'agri								
UOC veterinaria area B								
UOC veterinaria area C								
UOC consultorio lago negro								
UOC consultorio potenza								
UOC consultorio venosa								
UOCSD Coordinamento attività di Ig. e San. Pubbl.								
UOCSD Coordinamento strutture residenziali e semi-anziani e-ur.								
UOCSD CSAL Potenza								
UOCSD CSAL villa d'agri								
UOCSD CSAL vulture melfe								
UOCSD diabetologia e endocrinologia Potenza								
UOCSD diabetologia e endocrinologia venosa								
UOCSD epidemiologia e malattie rare								
UOCSD farmacologia clinica								
UOCSD flussi informativi								
UOCSD farmacia osp								
UOCSD GESTIONE COORD. PP.IT.S								
UOCSD interarea banche dati e flussi LEA								
UOCSD interarea e sicurezza alimentare								
UOCSD lungodegenza riabilitazione chiaramonte								
UOCSD Medicina dello sport								
UOCSD medicina legale e rischi clinici								
UOCSD neurologia e distal chiaramonte								
UOCSD nefrologia e dialisi laura e melfe								
UOCSD NEFROLOGIA E DIALISI VENOSA								
UOCSD neurologia vico								
UOCSD psicologia clinica								
UOCSD responsabile prevenzione e cura								
UOCSD responsabile trasparenza e sito asp								
UOCSD riabilitazione distrettuale laura								
UOCSD vendiglo								
UOCSD SERD Lago negro								
UOCSD SERD Potenza								
UOCSD SERD villa d'agri								
UOCSD Servizi territoriali e pediatrico sociale								
UOCSD servizio ambulatoriale cardiologia venosa								
UOCSD Struttura Psichiat. Struc. Res. E. Serenat								
UOCSD unità scemmo carotico med								
UOCSD w/o comunicazione								
UOCSD VACCINI. Coperture vaccinali e mant.								
UOCSD VALUTAZIONE E TRATTAMENTO giuridico								

S - S - M - D

Valutazioni di max

Ponderif Dirigenza ASP Valutata 2018	Indicatore % per Fascia di Ponderif							Totale
	ALTA	MEDIA	BASSA					
Ponderif Dirigenza ASP Valutata 2018 (Indicatore % per Fascia di Ponderif)	5	20	15	25	10	35	40	150
Gruppo DIFFERENZIAZIONE Anno 2018 (Ponderif Ponderif) (Indicatore % per Fascia di Ponderif)				25,59				
Ponderif Dirigenza ASP Valutata 2018 (Indicatore % per Fascia di Ponderif)	ALTA	MEDIA	BASSA					251
MEDIA PUNTEGGIO CAMPO VALUTAZIONE (Ponderif Max - Ponderif Min)	21,3	10,7	5					
DEVIAZIONE STANDARD (Indicatore quadrato medio)	81,66%	10,48%	0,25%					