



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
<b>Media aziendale</b>	<b>97</b>

## 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
<b>Eccellente</b>	11%	3%	11%	24%	2%	15%	0%	12%	4%	12%	1%	97%
<b>Positivo</b>	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	3%
<b>Negativo</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>11%</b>	<b>3%</b>	<b>11%</b>	<b>25%</b>	<b>2%</b>	<b>16%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>5%</b>	<b>13%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

### 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
<b>Eccellente</b>	5%	9%	18%	6%	58%	3%	98%
<b>Positivo</b>	0%	0%	1%	0%	1%	0%	2%
<b>Negativo</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>	<b>59%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>

#### 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

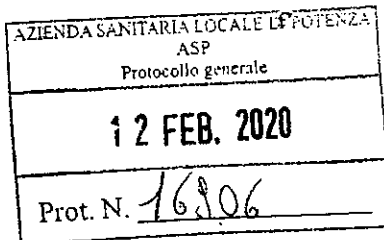


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

## 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:

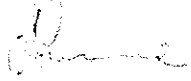
sulla scorta della documentazione fornita dall'Ufficio Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale e dall'Ufficio Controllo di Gestione dell'Azienda, nonché dalle Relazioni integrative fornite da parte dei Direttori interessati alla motivazione degli scostamenti rilevati, si riepiloga l'esito finale 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 Progettazione Economica ASP	
7		UOC Segreteria Generale e A.B.G. (ex ASI) 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 Inibizione Acetabolo 2° S°	
13		UOC Formazione Calce	
14		UOC Formazione ASP (Calce)	
15		UOC Responsabili della Prevenzione della Corruzione 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/Virologia	
20		UOC Radiologia Polmonare e Villa d'Agri	
21		UOC Neurologia	
22		UOC Geriatria	
23		UOC Assistenza Farmacia Locali/Zone Villa d'Agri	
24		UOC Assistenza Farmacia Polmonare/Veneta/Altri	
25		UOC Medicina Ambientale	
26		UOC Istituto della Salute Venosa	
27		UOC Istituto della Salute di Merit	
28		UOC Istituto della Salute di Senigallia	
29		UOC Istituto della Salute di Venezia	
30		UOC Istituto della Salute di Udine	
31		UOC ICB Villa d'Agri	
32		UOC Pneumologia Territoriale ASP - Direzione Medica POI Veneto	
33		UOC Consultorio di Venezia	
34		UOC Oncologia Laparoscopica	
35		UOC Oncologia Lincea	
36		UOC Organismi di Servizio Assistenza ai Sanzionandi Anziani e Disabili e loro familiari	
37		UOC Istologia e Citologia Chimerica	
38		UOC Istologia e Citologia Leucocitaria e Mieloidica	
39		UOC Istologia e Citologia Venosa	
40		UOC Istologia e Citologia Villa d'Agri e altri	
41		UOC Psicologia Clinica	
42		UOC Servizio Terapie e Patologia Sostituita	
43		UOC Linee degli Alimenti e Nutrizione	
44		UOC Igiene Epidemio-Logica e Sanità Pubblica ASP	
45		UOC Medicina del Lavoro e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro Pate	
46		UOC Prevenzione Protezione Impianti Idrici nei Luoghi di Lavoro	
47		UOC Coordinamento attività di Igiene e Sanità Pubblica ASP	
48		UOC Chimica Preclinica Teriologica	
49		UOC Elettrodiagnostica e Diagnostica Rare	
50		UOC Medicina dello Sport	
51		UOC Medicina Legale e Ricovero Clinico ASP	
52		UOC Mutazione Copertura vaccinale e Monitoraggio di caratteristiche	
53		UOC Igiene degli Alimenti e Produzione di zone con la Area "C"	
54		UOC Igiene della Produzione, Trasformazione, Conservazione, Conservazione e Trasporto degli alimenti origine animale Area "D"	
55		UOC Sanità Animale Area "A"	
56		UOC Interventi di Bando e di Assistenza	
57		UOC Interventi di Sicurezza Alimentare	
58		DIREZIONE DIPARTIMENTO	
59		UOC Gestione e Coordinamento dei P.P.T. S.S.	
60		UOC Assistenza Medica di Assistenza Post Acute e Leitura	
61		UOC CEI - Servizio di Assistenza	
62		UOC Medicina Fisica e Riabilitazione Veneta	
63		UOC Direzione Clinica Territoriale, Cure Emissionari e Palliative	
64		UOC Diagnostica ed Endocrinologia Polmonare	
65		UOC Lungo termine Riabilitativa Chimerica	
66		UOC Percorsi Integrati di Cura delle Patologie Endocrine e Metaboliche Lauria	
67		UOC RR Assistenza Distrettuale Lauria	
68		UOC Servizio Ambulatoriale di Cardiologia Venosa	
69		UOC Unità Semipermanente Cardiologica NEPI	
70		UOC Epistolario paracetamica	
71		UOC Centro Salute Mentale di Lauria	
72		UOC Servizio per le Dipendenze Alcoliche	
73		UOC Servizio Psichiatrico Diagnostico e Cura V.I.A.	
74		UOC Centro Salute Mentale di Potenza	
75		UOC Centro Salute Mentale Villa d'Agri	
76		UOC Centro Salute Mentale Vulture/Molise	
77		UOC Diagnostica del Compartimento Alimentare e Chimerica	
78		UOC IFA - Potenza	
79		UOC Servizio di Villa d'Agri	
80		UOC Servizio di Ligonero e CRA	
81		UOC Servizio Psichiatrico Diagnostico e Cura Potenza	
82		UOC Strutture Psichiatriche per Attività Residenziali	
83		Servizio di Villa d'Agri	
84		UOC Direzione della Sede di Lavoro di Villa d'Agri	
85		UOC Direzione Informatica ASP (Salva)	

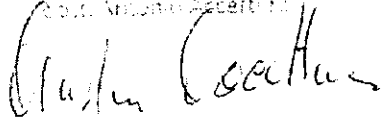
OMISSIS

1004

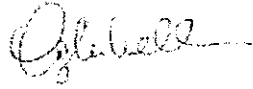
dest. Antonio Summa



dest. Antonio Agosti



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. 9911 del 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.

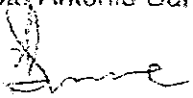
Risulta inoltre che alla data odierna, non sono state ancora restituite n. 96 schede di valutazione; l'OIV, nel prendere atto che per i dipendenti de quibus l'Azienda intende provvedere all'accantonamento dell'intera quota teorica spettante, invita l'Azienda ad intervenire tempestivamente per la loro 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.

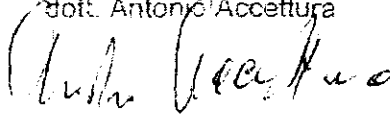
## CONCLUSIONI

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

	ALTA		MEDIA		BASSA		Ponderif
	TRA 55 E 100	TRA 30 E 54	TRA 15 E 39	TRA 00 E 14	TRA 75 E 79	TRA 40 E 74	
Unità Operativa	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 vcz							
UOC assistenza primaria potenza venosa med							
UOC attività tecniche e gestione del patrimonio							
UOC centri outcro all'hevic							
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 FARMACI EUTERIORE							
UOC GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE							
UOC gestione strutture private accreditate e convenvenzate							
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 pneumotorato etanotato							
UOC radiologia							
UOC sanità e benessere animale							
UOC veterinaria diagnostica e affari generali							
UOC SERD med							
UOC sistema informativo aziendale							
UOC spalm pulchiatrica 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 mellese							
UOCSD diabetologia e endocrinologia Potenza							
UOCSD diabetologia e endocrinologia territorio							
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 malattie chiaramonte							
UOCSD nefrologia e dialisi venosa							
UOCSD nefrologia E dialisi venosa							
UOCSD neurologia vici							
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 Terapie							
UOCSD unità scemmo cardiologia med							
UOCSD w/o comunicazione							
UOCSD VACCINI. Coperture vaccinali e mant.							
UOCSD VALUTAZIONE E TRATTAMENTO giuridico							
Valutazioni di max							
<b>Ponderif Dirigenza ASP Valutata 2018</b>							
Indicatore N° per Fascia di Ponderaggio							
Pool Ponderif	5	10	15	20	30	35	40
Grado DIFFERENZIAZIONE Anno 2018 (Pool Ponderif) (dalla ponderif massima con pieno differenziale applicato all'85% rispetto (caso di ponderif)	25,59						
Ponderif Dirigenza ASP Valutata 2018	ALTA		MEDIA		BASSA		251
	M3	M2	M1	B1	B0		
	88,16%	10,48%	1,36%	0,25%			
MEDIA PUNTEGGI	52,88						
CAMPO VALUTAZIONE (Ponderif Max - Ponderif Min)	40,28						
DEVIAZIONE STANDARD (distanza quadrata media)	6,24						

S - S - M - D