**AZIENDA OSPEDALIERA “G. Rummo” – BENEVENTO**

***OSPEDALE RILIEVO NAZIONALE (DPCM 23.4.93)***

**D.E.A. DI II LIVELLO (L.R. 11.1.94 n°2)**

***Via dell’Angelo, 1 – Tel. 0824 57111***

**DIREZIONE STRATEGICA**

**OGGETTO:** Piano della Performance 2017 - 2019 e sistema di Misurazione e Valutazione

PROPOSTA DI DELIBERA: **102 del 31/01/2017**

***Si attesta che il presente atto risponde ai richiesti requisiti di legittimità.***

**LA DIREZIONE STRATEGICA**

Firmato digitalmente

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**DOCUMENTO ISTRUTTORIO**

**PREMESSO CHE:**

**-** i sottoscritti responsabili del procedimento dichiarano l'insussistenza del conflitto di

interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art.6 bis della legge 241/90 in relazione al citato

procedimento e della Misura M04 del Piano triennale della prevenzione della corruzione e

trasparenza;

* la valutazione, considerata come attività di verifica e formulazione di giudizi in merito ai comportamenti ed ai risultati, costituisce una componente fondamentale dei sistemi manageriali di governo delle aziende pubbliche.

**VISTO CHE:**

* con il D.lgs. n. 29/93 si è stabilito che in tutti gli enti pubblici si devono istituire nuclei di valutazione o servizi di controllo interno, chiamati anche a esprimere periodicamente valutazioni sull’andamento degli uffici e sull’operato dei dirigenti; si sono inoltre introdotti contratti di lavoro che prevedono la valutazione dei dirigenti con conseguenze sulla retribuzione e sull’attribuzione degli incarichi;
* con la L. delega n. 59/97 che ha modificato il D.lgs. n. 29/93 si sono potenziati i sistemi di valutazione dei risultati e si sono costituite banche dati sull’attività di valutazione;
* con il D.lgs. n. 80/98 si è spinto per una devoluzione delle controversie alla giurisdizione del giudice ordinario e si è estesa la privatizzazione anche ai dirigenti generali di categoria;
* con il D.lgs. n. 165/01 si sono raccolte tutte le disposizioni vigenti;
* con la Legge n. 145/02 sono state apportate significative modifiche alla disciplina della dirigenza pubblica, con lo scopo di assimilare maggiormente il rapporto di pubblico impiego a quello privato;
* con D.lgs n. 150/09 il legislatore ha enfatizzato il ruolo della valutazione inquadrandola nel più ampio processo di governo della performance.

**PRESO ATTO CHE:**

**-** la delibera n.1199 del 23/11/2016 evidenzia come l'Azienda attui il principio di

separazione tra le funzioni ed i poteri di indirizzo, di controllo e di governo complessivo,

spettanti al Direttore Generale coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore

Sanitario, e quelle gestione operativa, che implicano anche la rilevanza verso l'esterno e sono

espressione ed esecuzione dei poteri di governo;

* ai sensi dell’art. 10, comma 1, lettera a) del citato D. Lgs n. 150/09, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance.

**RITENUTO CHE:**

* il Piano della Performance, ai sensi della Delibera CIVIT n. 112/10, debba individuare gli obiettivi strategici ed operativi definendo, con riferimento ai risultati attesi ed alle risorse assegnate, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
* il Piano della Performance possa utilmente avvalersi, per la sua attuazione, di specifiche Linee Guida che definiscano il Sistema di Valutazione.

**VERIFICATO CHE:**

* il piano della performance ai fini della definizione degli obiettivi strategici, in linea con quanto stabilito nel piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'alveo delle proprie competenze esclusive previste dall'art. 1 comma 8 della L.190, include i seguenti obiettivi strategici:
1. Prevenzione della corruzione:
Sezione Strategica - Rispetto dei principi di diritto comunitario nello svolgimento delle gare;
Sezione operativa - Riduzione su base annua del ricorso alle procedure delle proroghe, anche tecniche ovvero degli affidamenti diretti dei contratti nella misura del 10% su base annua;
Sezione Strategica - Disciplina della formazione in materia di anticorruzione, trasparenza ed appalti;
Sezione operativa - Implementazione su base annua del 20% delle attività di formazione in materia di anticorruzione ed appalti al fine di avviare un primo monitoraggio necessario alla rotazione delle figure dirigenziali infungibili.
2. Trasparenza:
Sezione Strategica - Aumento della informatizzazione del portale;
Sezione Operativa - Incremento del processo di informatizzazione, nella misura del 20%, dei procedimenti a regime di ogni settore, anche nell’ottica dell’avvio della digitalizzazione.

**VISTO CHE:**

* in data 30.01.2016 la proposta di Piano della Performance e il sistema di misurazione di valutazione della performance è stata discussa ed approvata con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza e del Comparto.

**VERIFICATA:**

- la legittimità e la regolarità giuridico-amministrativa del procedimento e dei contenuti della

presente proposta, a seguito dell'istruttoria, effettuata, nel rispetto delle proprie competenze,

funzioni e responsabilità ;

Tutto ciò premesso, argomentato ed attestato

**LA DIREZIONE STRATEGICA PROPONE LA SEGUENTE DELIBERA**

per i motivi indicati in narrativa e che qui si intendono integralmente riportati:

* di approvare l’allegato Piano della Performance 2017-2019 e le Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
* di notificare lo stesso a tutti i Direttori di Dipartimento nonché a tutti i Direttori/Responsabili di UOC/UOS/UOSD;
* di trasmette copia del presente atto al Collegio sindacale nonché al Presidente ed ai Componenti dell’OIV/NIV.

Il Direttore Amministrativo Il Direttore Sanitario

Dott. Alberto Pagliafora Dott. Mario Iervolino

- firmato digitalmente - - firmato digitalmente -

 Il Direttore Generale

 Dott. Renato Pizzuti

- firmato digitalmente -