



S.C. CONTROLLO DI GESTIONE - 893 REG.DEC.

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2021 dell'AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA "GIULIANO-ISONTINA"

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA
GIULIANO ISONTINA**

**DECRETO
DEL DIRETTORE GENERALE**

L'anno **duemilaventidue**
il giorno venti del mese di OTTOBRE

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Antonio Poggiana

nominato con Delibera della Giunta Regionale n° 2266 dd. 27 dicembre 2019

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2021 dell'AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA "GIULIANO-ISONTINA"

Visto l'art. 10, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (e s.m.i.) avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" il quale dispone che "le Amministrazioni pubbliche sono tenute a redigere e pubblicare annualmente, sul sito istituzionale, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti";

considerato che, nell'anno in corso, gli Accordi con le OOSS hanno avuto un iter articolato per trovare l'intesa sull'erogazione delle risorse disponibili sui vari fondi contrattuali e quindi il ciclo della performance si è concluso al 10 ottobre 2022;

richiamate le linee guida ministeriali n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), che forniscono nuove indicazioni in ordine alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla performance ed alle modalità di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione, sostituendo le precedenti delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 e n. 6/2012;

considerato che la Relazione annuale sulla performance costituisce uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'azienda può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, nonché uno strumento di accountability attraverso il quale rendiconta a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance avviato dall'Azienda con l'adozione del Piano Attuativo Locale (PAL) - adottato con decreto del Direttore Generale n. 407/2021;

preso atto che, nelle more dell'adozione del nuovo Atto Aziendale di ASUGI, il Piano dei Centri di Responsabilità 2021 è quello in essere nella ex ASUITS, adottato con decreto del Direttore Generale n. 411 dd. 8/6/2018, e nella ex AAS2, approvato con decreto del Direttore Generale n° 721 del 31.12.2015 e s.m.i., limitatamente all'ambito isontino;

considerato che, in assenza ancora dell'Atto Aziendale, si è ritenuto opportuno, in questa fase di progressiva unificazione dei regolamenti sulla valutazione del personale delle due cessate Aziende, continuare ad applicare, nei rispettivi ambiti, gli strumenti valutativi in essere, formalizzando tale impostazione con apposito decreto n. 820 dd 30/9/2020 di approvazione del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda Sanitaria Universitaria "Giuliano-Isontina" (ASUGI) per l'anno 2020", ottenendo il relativo parere vincolante

“favorevole” dall’OIV, in osservanza a quanto disposto dall’art. 7, comma 1 del Decreto lgs 150/2009 e della circolare ministeriale n. 980-P dd 9/01/2019;

Verificato pertanto che:

- per l’area giuliana: è stato applicato il regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto di ASUITs approvato con decreto del DG n. 493 dd 27/06/2018 ed i metodi di rilevazione per il personale dirigente afferente all’ex AOUTs e all’ex AAS n.1 Triestina;
- per l’area isontina: è stato applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance in AAS2 a valere per gli anni 2018-2019, adottato con Decreto C.S. n. 428 dd 8/8/2019;

richiamati integralmente i decreti aziendali:

- n. 649 dd. 30/07/2021 avente ad oggetto “Formalizzazione dell’assegnazione del Budget ai Centri di Responsabilità aziendali per l’anno 2021”, mediante il quale l’Azienda ha provveduto ad approvare il documento “Budget 2021 – Progetto Complessivo Aziendale” – costituente il quadro degli obiettivi incentivanti assegnati ai Centri di Responsabilità aziendali;
- n. 1040 dd. 13/12/2021 recante “Presenza d’atto del monitoraggio degli obiettivi di budget al 31 agosto 2021. Integrazione e modifica del decreto n. 649 dd. 30/7/2021 avente ad oggetto “Formalizzazione dell’assegnazione del Budget ai Centri di Responsabilità aziendali per l’anno 2021”, con il quale si è preso atto degli esiti del monitoraggio effettuato al 31/08/2021 in relazione agli obiettivi assegnati ai Centri di Responsabilità aziendali per l’anno 2021 e si è provveduto a riadottare il Progetto Complessivo Aziendale integrato e/o rettificato sulla base delle risultanze del monitoraggio infrannuale;

ricordato che la valutazione degli obiettivi strategici di rilevanza regionale (progettualità RAR) è stata effettuata sulla base dei progetti approvati dalla Direzione Aziendale con le Rappresentanze delle Organizzazioni sindacali di categoria, risultanti dagli Accordi integrativi aziendali sottoscritti per l’anno 2021 per le diverse aree contrattuali e accessibili dal sito aziendale nell’apposita sotto-sezione dell’Amministrazione trasparente “Contrattazione integrativa”;

precisato che la S.C. Programmazione e Controllo di Gestione ha svolto l’istruttoria per la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di budget di ciascuna unità organizzativa e per la valutazione degli obiettivi strategici di rilievo aziendale e delle progettualità di rilevanza regionale finanziate con le Risorse aggiuntive regionali, sulla base delle relazioni a consuntivo trasmesse dai responsabili, delle evidenze documentali prodotte o pubblicate sul sito aziendale e delle fonti informative ufficiali, ove disponibili, e che la sintesi dei punteggi conseguiti da ciascuna Struttura nonché l’elenco delle progettualità individuate per ciascuna articolazione organizzativa e la relativa valutazione ottenuta sono riportati all’interno del documento che si pone in adozione;

atteso che relativamente all’ambito della valutazione individuale, il percorso valutativo è stato condotto dalla SOC Gestione del Personale ed i relativi esiti sono evidenziati anch’essi in un’apposita sezione all’interno della Relazione;

preso atto che, con i decreti del Direttore Generale n. 359 dd. 3/4/2020 e n. 363 dd. 14/4/2020, che qui si richiamano integralmente, l'Azienda ha nominato i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV), insediatosi in data 14/5/2020, e che detto Organismo, nelle sedute del 16/05 – 06/06 – 20/06 – 29/06 – 1/08 e 10/10/2022, ha provveduto a valutare:

- le progettualità individuate e finanziate con le risorse aggiuntive regionali
- le valutazioni individuali del personale dirigenziale e del comparto
- gli obiettivi strategici di rilevanza aziendale assegnati direttamente dalla Direzione strategica
- gli obiettivi di budget assegnati e finanziati con i fondi contrattuali dedicati alla retribuzione di risultato per la dirigenza ed alla produttività per il comparto
- gli obiettivi assegnati al personale dipendente di ASUGI comandato presso la Direzione Centrale Salute;

ricordato che l'esito positivo delle valutazioni individuali del personale è condizione necessaria per l'accesso ed il riconoscimento degli istituti della retribuzione di risultato per la dirigenza e della produttività per il personale del comparto e che l'OIV, nella seduta del 20 giugno 2021, ha provveduto a sentire gli interessati che hanno fatto ricorso avverso le valutazioni individuali confermando sostanzialmente le valutazioni di prima istanza;

in ottemperanza al suddetto disposto normativo, in esito all'istruttoria svolta ed alle attività di verifica e validazione completate dall'OIV, la scrivente struttura ha redatto il presente documento "Relazione sulla performance per l'anno 2021 dell'Azienda Sanitaria Universitaria "Giuliano-Isontina", da proporre per l'approvazione, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso, sulla base delle risultanze del processo di misurazione della performance organizzativa ed individuale;

rilevato che il provvedimento è proposto dal Direttore della S.C. PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE, che attesta la regolarità tecnica, amministrativa e la legittimità dell'atto e i cui uffici ne hanno curato l'istruzione e la redazione e che la Relazione parte integrante del presente decreto è stata già trasmessa in bozza all'OIV in data 10 ottobre 2022;

acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Sociosanitari;

IL DIRETTORE GENERALE

DECRETA

per quanto esposto in narrativa:

1. di approvare la "Relazione sulla Performance anno 2021 dell'Azienda Sanitaria Universitaria

Giuliano-Isontina”, redatta dalla scrivente struttura in conformità a quanto previsto dall’art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e dalle Linee Guida ministeriali n. 3/2018, nel testo integrale allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

2. di trasmettere il presente decreto ai componenti dell’OIV al fine di acquisire la validazione del documento, a conclusione del percorso valutativo e quale condizione imprescindibile per l’erogazione dei premi al personale;
3. di trasmettere copia del presente provvedimento alla SC Gestione del Personale per gli adempimenti di competenza;
4. di disporre la pubblicazione del documento “Relazione sulla Performance anno 2021 dell’Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano-Isontina”, unitamente all’attestazione di validazione espressa dall’OIV, all’interno del sito istituzionale aziendale nella sezione denominata “Amministrazione Trasparente” ai sensi del D. Lgs. n.33 del 14/03/2013 e s.m.i. e dell’art. 14, comma 4, lettera c) del Decreto lgs 150/2009.

Nessuna spesa consegue all’adozione del presente provvedimento che diviene esecutivo, ai sensi dell’art. 4 della L.R. 21/92, dalla data di pubblicazione all’Albo aziendale telematico.

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Antonio Poggiana

Parere favorevole del
Direttore Sanitario
dott. Andrea Longanesi

Parere favorevole del
Direttore Amministrativo
dott. Eugenio Possamai

Parere favorevole del
Direttore dei Servizi Sociosanitari
dott. Fabio Samani

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANTONIO POGGIANA

CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F

DATA FIRMA: 20/10/2022 13:30:33

IMPRONTA: 25C10681DBAE6C2DEF1913E2313B8D88D8120D3F2BA27BBB45175C7CE5A88453
D8120D3F2BA27BBB45175C7CE5A88453C083E609C49F1CB5757898737D359FFD
C083E609C49F1CB5757898737D359FFDB50CC949010E8F46D498D2804AB210DF
B50CC949010E8F46D498D2804AB210DF8C7FCBFBC102F940D0ED496DF14C04C8

NOME: EUGENIO POSSAMAI

CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L

DATA FIRMA: 20/10/2022 13:51:48

IMPRONTA: 95C972FA517900292261C755405189CA66D53D0003C03D2EA4635EDED868D98
66D53D0003C03D2EA4635EDED868D985924EC756B30CDDEBFCE1EDF8A8F93B2
5924EC756B30CDDEBFCE1EDF8A8F93B2A459E7468C3173479049B93C9E7301CD
A459E7468C3173479049B93C9E7301CD9044255E3C40BA28BC3F6D03EEBD576C

NOME: ANDREA LONGANESI

CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T

DATA FIRMA: 20/10/2022 14:31:26

IMPRONTA: 3A666F110FCF5C174ECBEB618343C9C2A41E3B2EA168906FE342E550018FFC84
A41E3B2EA168906FE342E550018FFC8484B70FB70ED23596DF8F7EE2428091E0
84B70FB70ED23596DF8F7EE2428091E01109EEE60C4214ABC10197E185B53BDC
1109EEE60C4214ABC10197E185B53BDC7D65C4B33EA92BF1176E7CBCE874A2AC

NOME: FABIO SAMANI

CODICE FISCALE: SMNFBA57C03L424I

DATA FIRMA: 20/10/2022 14:58:42

IMPRONTA: B2A1E4460F614867C0C13C291FCBC88E069721AC7D81A6797F7493553A9A5F1C
069721AC7D81A6797F7493553A9A5F1C09D4B207B66FB64F41C41425C7A80A59
09D4B207B66FB64F41C41425C7A80A59F9004D93B80EE909D9AB5CD7D0962AEA
F9004D93B80EE909D9AB5CD7D0962AEAA15C56BEF561A86D04E0A8B7645E5E9A