



REGIONE SICILIANA  
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA  
C.F. 001151150867  
[www.asp.enna.it](http://www.asp.enna.it)

**Direzione Generale**

Prot.n.....

ASP di Enna  
Enna  
Protocollo Generale

N. Prot. U - 0003965  
del 04/02/2011

RACEP. AR

Alla Commissione per la valutazione  
la Trasparenza e l'integrazione nelle PP.AA.  
c/o Ministero per la Pubblica Amministrazione e  
l'innovazione  
**ROMA**

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze  
**ROMA**

All'Assessorato Regionale Sanità  
Dipartimento per la Pianificazione Finanziaria  
Strategica - Servizio 1  
P.zza Ott. Ziino, 24  
**90100 PALERMO**

**OGGETTO:** Piano della Performance.

In riferimento all'art. 10 comma 1 lett. A) del D.Lgs. 150/ 2009 si trasmette il "Piano della Performance 2011-2013" adottato con deliberazione n. 104 del 31/01/2011.

IL DIRETTORE GENERALE  
*Dott. Nicola Baldari*

mr

Allegato alla delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**REGIONE SICILIANA**  
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**ENNA**



**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2011/2013**

## INDICE

### PREMESSA

#### Cap I

### LA PERFORMANCE

- par.1 La performance
- par.2 Il piano della performance

#### Cap. II

### L'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA

- par.1 L'ASP di Enna
- par.2 L'organigramma
- par.3 I principali dati di bilancio

#### Cap.III

### OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AZIENDA

- par.1 Normativa di riferimento
- par.2 Il Piano Sanitario Nazionale
- par. 3 Il Piano Sanitario Regionale
- par. 4 Il Piano Attuativo Locale
- par. 5 Il Piano di Rientro

#### Cap.IV

### OBIETTIVI DELLA DIRIGENZA

- par.1 Obiettivi strategici (di out come)
- par.2 Obiettivi operativi ( di output)

#### Cap.V

### ORGANI DI VALUTAZIONE

- par.1 Il N.A.V.
- par.2 L'Organo di Valutazione della Performance
- par.3 I Collegi Tecnici
- par.4 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

#### CAP.VI

### RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

#### CAP.VII

### TRASPARENZA

## PREMESSA

Il legislatore con il d.lgs 150/2009, ha introdotto il concetto di performance al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione della P.A.

A tal fine ha reso obbligatorio l'adozione del Piano della Performance che ha per oggetto la definizione del sistema di valutazione, monitoraggio e misurazione delle attività/azioni volte al soddisfacimento dei bisogni pubblici con riferimento alla "mission" di ogni singolo ramo della P.A.

Con il presente piano, dopo aver presentato l'Asp di Enna e le modalità di assegnazione da parte degli enti sovraordinati alla stessa degli obiettivi da raggiungere, vengono definiti gli obiettivi che con il coinvolgimento di tutte le UU.OO. aziendali s'intende raggiungere .

Gli obiettivi individuati dall'ASP di Enna mirano a migliorare la qualità della vita e di salute del cittadino/paziente e vedono l'attore principale nell'erogatore delle prestazioni cui sono orientati gli obiettivi operativi.

L'Azienda vigilerà sul rispetto dei vincoli di buona prassi di gestione dei servizi sanitari e di qualità delle prestazioni in quanto elementi necessari al conseguimento degli obiettivi di output .

# CAPITOLO I

## LA PERFORMANCE

---

---

### Par. 1 - La performance

*La performance* è il contributo che ogni Unità Operativa Aziendale apporta, attraverso la propria azione, per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, per la soddisfazione dei bisogni per i quali è stata costituita.

Nell'ambito dell'ASP la misurazione e la valutazione della performance è finalizzata a favorire il miglioramento delle attività cliniche ed assistenziali e dei servizi diagnostici, rivolti al paziente/cittadino, promuovendo la crescita delle competenze da parte delle risorse umane impiegate.

Essa si concretizza nella esecuzione di un'azione, nella verifica dei risultati della stessa ed nelle modalità di rappresentazione.

Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.

### Par.2 Il Piano della Performance

*Il Piano della performance*, definito dall'art.10 c.1 del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009, è un documento di programmazione triennale che rappresenta agli organi superiori, ai dirigenti ed agli "stakeholder" (rectius i cittadini-utenti), gli obiettivi, gli indicatori e la performance che l'Amministrazione intende raggiungere nel triennio.

Il Piano si inserisce nel complesso delle misure introdotte dal D.Lgs. 150/2009 in materia di trasparenza ed, in particolare, attiene ai dati informativi sull'organizzazione, la performance ed i procedimenti.

Il piano indica:

1. gli obiettivi aziendali strategici ed operativi;
2. le modalità ed il processo seguiti per la formulazione degli obiettivi;
3. gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
4. gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Ai sensi dell'art. 5 c. 1 del D.Lgs. n. 150/09, gli obiettivi devono essere definiti in coerenza con quelli di bilancio e devono possedere le seguenti peculiarità:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili in linea con la programmazione economica aziendale.

## CAPITOLO II

### L'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI ENNA

---

---

#### **Par. 1 – L'A.S.P. di Enna**

L'A.S.P. di Enna è stata costituita con la L.R. n. 5/2009.

Essa è preposta alla gestione sanitaria della provincia di cui fanno parte i comuni di Enna, Calascibetta, Catenanuova, Centuripe, Valguarnera, Villarosa, Piazza Armerina, Aidone, Barrafranca, Pietraperzia, Nicosia, Cerami, Gagliano Castelferrato, Sperlinga, Troina, Agira, Assoro, Leonforte, Nissoria, Regalbuto.

Inoltre, gestisce la sanità di un comune della provincia di Messina (Capizzi).

La L.R n. 5/09 :

- ha identificato nel territorio regionale due bacini territoriali, Occidentale e Orientale (del quale ultimo fa parte l'ASP di Enna), per ottimizzare gli acquisti di beni e servizi, per il coordinamento delle funzioni e dei servizi a livello interaziendale e per lo sviluppo di progetti comuni;
- ha costituito l'unica ASP provinciale, subentrata alle due preesistenti Aziende sanitarie (ex AUSL 4 ed ex Azienda Ospedaliera Umberto I);
- ha individuato, nell'ambito dell'ASP , 3 macrostrutture organizzative:
  - a) Il Distretto Ospedaliero Enna 1, cui afferiscono gli stabilimenti ospedalieri di Enna e di Piazza Armerina;
  - b) Il Distretto Ospedaliero Enna 2, cui afferiscono i distretti ospedalieri di Nicosia e Leonforte;

- c) Il Distretto dell'Area Territoriale, cui afferiscono i quattro Distretti Sanitari Territoriale (Agira, Nicosia, Enna, e Piazza Armerina) e i Dipartimenti Territoriali.-

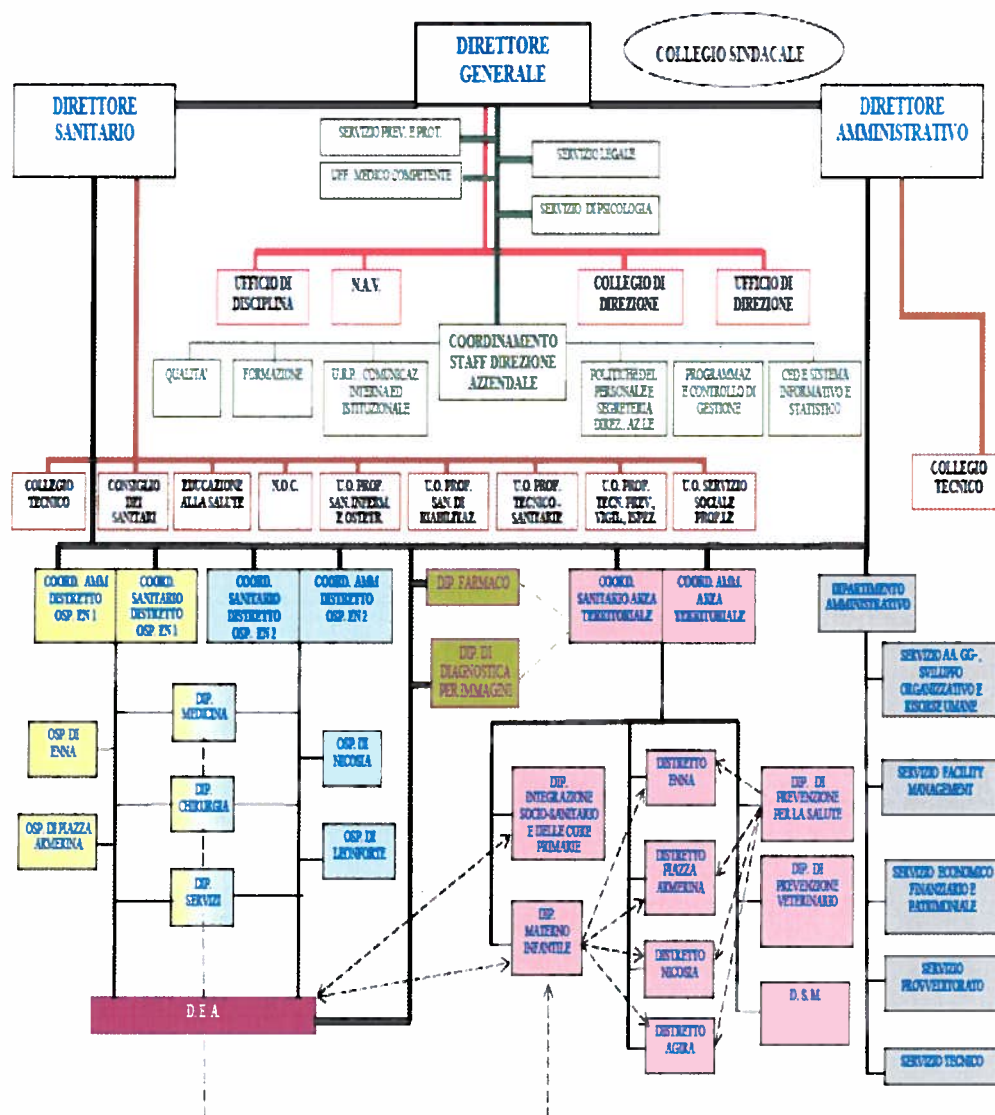
La Direzione Generale si è insediata nel settembre 2009 e per effetto della Legge di Riforma del Servizio Sanitario Regionale n.5/2009, ha definito le procedure per la fusione tra le due disciolte Aziende (A.USL n. 4 e A.O. Umberto I) della provincia di Enna, adottando l'atto aziendale e la nuova dotazione organica, regolarmente approvati dalla Regione.

### **Par. 2 – L'organigramma**

Di seguito si rappresenta l'organigramma come definito nell'atto aziendale approvato dalla Regione



## Azienda Sanitaria Provinciale di Enna



### Par. 3 – Principali dati di bilancio

Si rappresenta di seguito i principali dati di bilancio concernenti i costi aziendali sostenuti dall'Azienda nell'anno 2009 (ultimo bilancio consuntivo approvato) e 2010 (dati provvisori):

DESCRIZIONE	2009	2010
B.1) ACQUISTI DI BENI	26.896	26.133
B.2) ACQUISTI DI SERVIZI	160.419	162.071
B.3) MANUTENZIONE E RIPARAZIONE	2.585	2.207
B.4) GODIMENTO BENI TERZI	1.698	1.803
B.5) PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO	95.597	96.018

## Azienda Sanitaria Provinciale di Enna

B.6) PERSONALE DEL RUOLO PROFESSIONALE	651	663
B.7) PERSONALE DEL RUOLO TECNICO	15.292	15.248
B.8) PERSONALE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO	10.834	11.440
B.9) ONERI DIVERSI DI GESTIONE	2.032	1.374
B.10) AMMORTAMENTI DELLE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	240	227
B.11) AMMORTAMENTI DEI FABBRICATI	3.038	3.037
B.12) AMMORTAMENTI DELLE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	2.224	2.250
B.13) SVALUTAZIONE DEI CREDITI		
B.14) VARIAZIONE DELLE RIMANENZE	256	197
B.15) ACCANTONAMENTI TIPICI DELL'ESERCIZIO	6.412	5.093
<b>TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (B)</b>	<b>328.174</b>	<b>327.761</b>
<b>TOTALE ONERI FINANZIARI ©</b>	<b>-1674</b>	<b>-1577</b>
<b>TOTALE PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (E)</b>	<b>-1478</b>	<b>-785</b>
<b>TOTALE IMPOSTE E TASSE</b>	<b>8.714</b>	<b>8.796</b>

### CAPITOLO III

## OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AZIENDA

#### **Par. 1 - Normativa di riferimento**

In ambito sanitario, secondo i dettami del d.lgs. n.502/923 smi, la LR n. 30/93 smi, la L.R. n. 5/2009, gli obiettivi che l'azienda deve raggiungere sono definiti :

a) **dal Piano Sanitario Nazionale** , per le individuazione degli obiettivi generali;

- b) **dal Piano Sanitario Regionale**, per la concreta attuazione degli obiettivi definiti a livello superiore avendo riguardo alle specificità regionali;
- c) **dal Piano Attuativo Locale**, per la pratica attuazione dei principi sopra definiti con riguardo alle necessità dei territori di riferimento.
- d) **dal Piano di rientro** ( Regionale e Aziendale)

Nell'ambito delle linee guida generali dettate dai Piani sopra indicati, vengono individuati e sviluppati gli obiettivi delle singole Unità Operative (sanitarie ed amministrative) per le quali si rinvia al capitolo IV.

### **Par. 2 - Il Piano Sanitario Nazionale**

*Il P. S. N.* definisce gli obiettivi ed i livelli essenziali ed uniformi di assistenza .

Per il triennio 2011 / 2013 indica le azioni per lo sviluppo del Servizio Sanitario Nazionale, individuandole :

- nel rilancio della Prevenzione
- nella centralità delle cure primarie e delle strutture territoriali
- nella riorganizzazione delle cure primarie e delle strutture territoriali
- nella riorganizzazione della medicina di laboratorio e della diagnostica di laboratorio e per immagini
- nella riorganizzazione delle reti ospedaliere
- nella riabilitazione
- nella valutazione delle nuove tecnologie sanitarie
- negli investimenti per l'ammodernamento strutturale e tecnologico del S.S.N.

### **Par. 3 – Il Piano Sanitario Regionale**

In riferimento agli obiettivi del PSN la Regione Sicilia elabora il piano strategico degli interventi per gli obiettivi di salute ed il funzionamento dei servizi al fine di soddisfare le esigenze specifiche della popolazione regionale.

In atto, il P.S.R. per il triennio 2011-2013 è in fase di approvazione .

La L.R. n. 5/09 rappresenta un punto di svolta anche rispetto alle misure assunte dalla Regione nell'ambito del Piano di contenimento e riqualificazione del Sistema Sanitario Regionale 2007-2009 (c.d. Piano di rientro).

Essa costituisce, infatti, il fondamento normativo per rinnovare in modo incisivo le modalità con cui la sanità è articolata, gestita ed erogata nella Regione, in quanto incide sull'assetto organizzativo del sistema, sulla sua modalità di programmazione, sul riequilibrio dell'offerta tra la rete ospedaliera ed il territorio ed introduce chiari meccanismi operativi di governo e controllo delle attività sanitarie e delle relative risorse.

L'azione di governo regionale, delineata dalla legge di riforma, si articola lungo le seguenti linee di intervento:

- il progressivo spostamento **dell'offerta sanitaria dall'ospedale al territorio** al fine di un più corretto ed efficace bilanciamento delle prestazioni in funzione dei fabbisogni;
- **il riordino della rete ospedaliera pubblica e privata** realizzata attraverso l'accorpamento e la rifunzionalizzazione di presidi ospedalieri sotto-utilizzati;
- **il superamento della frammentazione e/o duplicazione di strutture**, attraverso processi di aggregazione e integrazione operativa e funzionale;
- **il potenziamento dei servizi e dei posti letto** destinati alle attività di riabilitazione, lungo-degenza e post-acuzie;
- la riduzione della **mobilità sanitaria passiva** extra-regionale;
- il progressivo contenimento **dei ricoveri inappropriati** con ricorso a forme alternative di erogazione dell'assistenza sanitaria, quali day- service, ambulatorio e assistenza domiciliare;
- l'introduzione di un **sistema di assegnazione delle risorse** commisurato alla erogazione delle attività programmate, alla qualità e alla efficienza dell'operato delle aziende;

- l'attuazione del principio della **responsabilità attraverso un sistema di controlli e verifiche** che trovi fondamento in ben definiti processi tecnico-gestionali e nell'informatizzazione dei flussi.

### **Par. 3 - Il Piano Attuativo Locale**

Previsto dall'art. 5 della L.R. 5/2009, è l'atto, di durata triennale, con il quale le aziende sanitarie programmano, nei limiti delle risorse disponibili, dei vincoli e dei termini previsti dal PSR, le attività da svolgere.

Il Piano Attuativo triennale si realizza attraverso la definizione di programmi annuali di attività da trasmettere all'Assessorato Regionale Sanità per le verifiche di compatibilità con gli atti di programmazione .

L'ASP di Enna procederà ad attivare tutte le procedure per la stesura del PAL non appena verrà varato il PSR.

### **Par. 4 - Il Piano di Rientro**

La Regione Sicilia ha avviato un percorso per il risanamento del sistema sanitario regionale sottoscrivendo il 31/7/2007 il Piano di contenimento e riqualificazione del S.S.R. 2007/2009(c.d. piano di rientro).

Inoltre, avvalendosi di quanto previsto dal Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziarie e di competitività economica” la Regione Sicilia, viste le risultanze del sopra riferito piano di rientro, ha formalizzato un Piano operativo per gli anni 2010- 2012 con cui intende completare il processo di contenimento e riqualificazione già avviato .

L'ASP di Enna su richiesta dell'Assessorato Regionale alla Salute ha prodotto il Piano Aziendale di Rientro quinquennale del deficit, relazionando sulle manovre

correttive e rappresentando quali sono gli strumenti necessari per portare a compimento le medesime.

## **CAPITOLO IV**

# **OBIETTIVI DELLA DIRIGENZA**

---

---

### **Par. 1 – Obiettivi Strategici ( di Outcome)**

Allo stato attuale l'Assessorato Regionale alla Salute non ha proceduto all'assegnazione ai Direttori Generali di specifici obiettivi per l'anno 2011, pertanto, l'ASP di Enna, tenendo conto degli obiettivi individuati nell'emanando PSR 2011/2013 e delle azioni e misure correttive indicate nel Piano di Rientro aziendale pluriennale, ha individuato le linee di intervento da realizzare, le azioni correlate, e gli indicatori volti alla misurazione dei risultati attesi.

Essi rappresentano il fulcro sul quale è impostato il sistema di gestione della performance e sono il riferimento per la definizione degli obiettivi operativi da assegnare alle articolazioni organizzative aziendali.

.INTERVENTI AREA SANITARIA	AZIONI
Rimodulazione rete ospedaliera	Completamento rimodulazione Adeguamento organizzativo delle strutture da riconvertire Potenziamento hospice Potenziamento area oncologica Potenziamento cardiologia interventistica Potenziamento ortopedia
Riduzione ospedalizzazione	Trasferimento in Day -service e in regime ambulatoriale delle prestazioni ad alto rischio di inappropriatazza
Completamento del processo di riordino del sistema emergenza urgenza	Definizione rete ospedaliera dell'emergenza
Tessera Sanitaria	Aggiornamento anagrafiche assistiti Implementazione sistema di controllo della trasmissione dati ricette specialistica Piano di recupero straordinario trasmissione associazione medico – ricettario Implementazione utilizzo Tessera Sanitaria
Potenziamento del territorio	Potenziamento : <ul style="list-style-type: none"> <li>● R.S.A.e integrazione socio sanitaria</li> <li>● PP.TT.AA.</li> <li>● Cure domiciliari integrate</li> <li>● Riorganizzazione laboratori analisi</li> <li>●</li> </ul>
Riabilitazione	Eliminazione liste d'attesa Attivazione nuove RSA
Miglioramento della qualità e dell'efficienza del sistema	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verifiche della corretta applicazione delle linee guida aziendali sulla gestione del rischio clinico</li> <li>● Verifica adozione misure qualità (secondo programma di autovalutazione JCJ)</li> <li>● valutazione dell'appropriatezza dei ricoveri e della qualità della codifica nella SDO</li> </ul>

## Azienda Sanitaria Provinciale di Enna

	<ul style="list-style-type: none"> <li>rispetto dei tempi di attesa</li> </ul>
Contenimento dei costi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoraggio spesa farmaceutica</li> <li>Appropriatezza descrittiva esami diagnostici</li> </ul>

INTERVENTI AREA AMMINISTRATIVA	AZIONI
Acquisizione beni e servizi	Programmazione interaziendale di gare bacino Unificazione delle gare delle ex aziende della provincia Definizione procedure informatiche ordini
Risorse umane	Ridefinizione e ottimizzazione utilizzo fondi contrattuali (art.16 L.R. 5/09) Attivazione Coordinamenti Amministrativi Espletamento concorsi e mobilità Definizione delle procedure di valutazione Adeguamento regolamenti aziendali al D.Lgs. 150/09
Sistemi informativi ed informatici	Corretta e puntuale trasmissione dei dati ministeriali e regionali Unificazione dei sistemi amministrativi e sanitari
Tecnico e Facility Management	Gestione degli investimenti strutturale e tecnologici Razionalizzazione spesa energetica e telefonica Costituzione autoparco Gestione global service Riorganizzazione CUP
Economico Finanziario e Patrimonio	Definizione unificazione procedure contabili Alienazione beni non utilizzati a fini sanitari
Controllo Gestionale	Verifica attuazione piano di rientro aziendale

### **Par. 2 – Obiettivi Operativi ( di Output)**

L'ASP di Enna formalizza nei piani di budget aziendali gli strumenti della propria programmazione.

Per ogni obiettivo strategico individua obiettivi operativi e definisce le relative azioni e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

La metodologia utilizzata per il processo budgetario 2011 prevede, in sintesi, le seguenti fasi:

fase 1: Presentazione e condivisione Obiettivi Strategici 2011.

fase 2: Negoziazione ed individuazione da parte dei Direttori di Dipartimento degli obiettivi a livello dipartimentale.



fase 3: Definizione degli obiettivi delle Strutture Complesse e delle Strutture Semplici Dipartimentali attraverso concertazioni tra Direttori di Dipartimento, Strutture Complesse e Strutture Semplici Dipartimentali.

fase 4: Rivisitazione da parte della Direzione Aziendale degli obiettivi concordati nella 2a e nella 3a fase.

fase 5: Sottoscrizione delle schede Budget tra Direzione Aziendali e titolari di Budget.

Fase 6: Individuazione degli obiettivi da assegnare alle Strutture Semplici di U.O. da Parte del Direttore di riferimento.

Le fasi di cui sopra vengono sinteticamente riportate nel prospetto che segue:

FASE	DIREZIONE AZIENDALE	DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	DIRETTORE U.O.C.	RESPONSABILE U.O.S. DIPART.	RESPONSABILE U.O.S.	C.d G.
1	R	C				S
2	C	R				S
3		R	C	C		S
4	R					S
5	C	C	C	C		S
6		C	R		C	

R : responsabilità

C: coinvolgimento

S : supporto

L'esplicitazione degli obiettivi operativi e dei relativi indicatori nonché dei target viene rinviata alla definizione della fase di negoziazione del budget attualmente in corso.

## CAPITOLO V

### ORGANI DI VALUTAZIONE

---

#### **Par. 1 - II N.A.V.**

Il Nucleo Aziendale di Valutazione viene costituito ai sensi dell'art.18 L.R. 5/09.

Ha compiti di verifica annuale dei risultati di gestione dei dirigenti di Struttura Complessa e di Struttura Semplice cui sia affidata la gestione di risorse, nonché dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, ai fini della retribuzione di risultato. Esso assolve anche ai compiti di controllo strategico, con modalità precisate nello specifico Regolamento di funzionamento. Svolge, altresì, con cadenza di norma annuale, la valutazione del personale non dirigente affidatario di incarichi riguardanti posizioni organizzative graduate, previste dal C.C.N.L.

Il Nucleo di Valutazione aziendale è composto da tre membri.

Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Direttore Generale e può essere composto sia da dirigenti dell'Azienda che da esperti esterni in possesso di diploma di laurea.

La misura dei compensi dei componenti il Nucleo di Valutazione è quella stabilita dal D.A. n.964/2010.

Il Nucleo di Valutazione stabilisce autonomamente le modalità che disciplinano il proprio funzionamento, mentre l'attività di valutazione sarà effettuata con le modalità stabilite con apposito Regolamento dall'Azienda.

Per l'applicazione del sistema di valutazione vengono utilizzate le informazioni raccolte nelle schede di valutazione gestionale di 1<sup>a</sup> istanza concertate con le OO.SS., nonché i dati prodotti dalle Strutture organizzative dell'Azienda ed in particolare dalle Strutture di Staff. Nell'esercizio della attività valutativa il Nucleo ha accesso a tutti gli atti e documenti disponibili e può richiedere ulteriori dati e informazioni.

Nello specifico processo di valutazione dei risultati dei Direttori di Struttura Complessa e dei dirigenti di Struttura Semplice autonoma, il NAV si basa sui giudizi espressi dal Direttore Amministrativo per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, nonché dal Direttore Sanitario per i dirigenti sanitari. Analogamente il NAV procede per il personale del comparto affidatario di incarichi graduate.

Il funzionamento del Nucleo di Valutazione, le sue competenze valutative specifiche, i rapporti con le altre Strutture aziendali saranno definiti con apposito Regolamento.

L'ASP secondo quanto previsto dalla direttiva assessoriale n. 9109 del 28/1/2011 completerà la valutazione riferita all'anno 2010.

### **Par.2 - L'organo di valutazione della Performance**

L' Organismo di Valutazione Indipendente, previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, dovrà sostituire il NAV con compiti più ampi di verifica e di responsabilità diretta e, non ultimo, con l'obbligo di segnalare all'esterno eventuali incongruenze rilevate in ordine al rispetto degli obblighi di trasparenza ed integrità.

L'ASP , in mancanza di direttive regionali, per l'anno 2011 istituirà tale Organo in conformità a quanto previsto dalla CIVIT con deliberazione n. 4/2010 che individua i requisiti e le competenze dei componenti di detto Organismo .

Per quanto non disciplinato si farà riferimento alle disposizioni dettate dalla Regione Sicilia per il NAV .

### **Par.3 - Il Collegio Tecnico**

Il Collegio Tecnico è l'organismo preposto alla valutazione della professionalità dei dirigenti di tutti i ruoli presenti in Azienda, secondo quanto previsto dai relativi CC.CC.NN.LL. della Dirigenza .

Il Collegio Tecnico, articolato in sezioni specialistiche, è nominato dal Direttore Generale ed è composto secondo le direttive nazionali e regionali, ricorrendo sia a dirigenti dell'Azienda che ad esperti esterni.

Il Collegio Tecnico utilizza i meccanismi e gli strumenti forniti dall'Amministrazione, previa concertazione con le relative rappresentanze sindacali, per procedere alla valutazione dei dirigenti, nelle forme previste dalle specifiche disposizioni contrattuali

Il Collegio Tecnico procede alla valutazione, in seconda istanza, delle attività professionali e gestionali dei dirigenti sottoposti a verifica nelle forme, modalità e tempi previste dalla specifica normativa contrattuale.

Per l'applicazione del sistema di valutazione vengono utilizzate le schede individuali adeguatamente compilate dal dirigente superiore di specifica competenza.

Con apposito Regolamento sono stati definiti la composizione, il funzionamento del Collegio Tecnico, le sue competenze valutative specifiche e i suoi rapporti con le altre strutture e organismi aziendali.

### **Par.4 - Il Sistema di valutazione e misurazione della Performance**

Nell'attuale fase di transizione , anche in ossequio alle direttive regionali , l'Azienda utilizzerà i metodi di valutazione della performance organizzativa e della performance dei dirigenti (valorizzazione) secondo i regolamenti in atto esistenti prevedendo, entro l'anno, l'integrazione e l'adeguamento degli stessi secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT e dall'Assessorato Regionale alla Salute.

L'ASP di Enna ha già approvato, in linea alle sopracitate indicazioni, i seguenti documenti:

1. Regolamento in materia di valutazione e revoca degli incarichi ai dirigenti area medica e veterinaria e SPTA (delibere del D.G. n. 3536 e 3537 del 28/12/2010).
2. Regolamento interno di valutazione del NAV (delibera del D.G. n. 1363 del 06/05/2010).
3. Regolamento di funzionamento dei collegi tecnici (delibera del D.G. n. 2719 del 14/10/2010).

Tutti i suddetti regolamenti sono pubblicati sul sito istituzionale.

## **CAPITOLO VI**

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

---

L'ASP di Enna adotterà entro il 30 giugno 2011 la relazione sulla performance come previsto dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.lgs. 150/2009. La relazione dovrà

evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti .

Polche il 2011 è il primo anno di applicazione del ciclo di gestione della performance si provvederà a un'implementazione graduale del Sistema e, sulla base delle criticità emerse o evidenziate dall'utenza e agli intervenuti orientamenti normativi, si provvederà ad apportare ogni necessario adeguamento.

## **CAPITOLO VII**

## **TRASPARENZA**

---

---

Il piano sarà pubblicato ai sensi dell'art.11, comma 8 del d.Lgs 150/09 sul sito istituzionale aziendale nell'apposita sezione denominata «Trasparenza, valutazione e merito» ai sensi di quanto previsto.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, dello stesso decreto, il presente Piano sarà trasmesso alla Commissione ministeriale per la Valutazione e la trasparenza e l'integrità ed al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Il presente piano al fine di garantire la massima trasparenza per tutti gli stakeholder, ai quali tale documento si rivolge, sarà oggetto di aggiornamenti nel rispetto delle logiche di trasparenza e di civil auditing introdotte nel ciclo della performance dal D.lgs. 150/2009.

Pertanto, l'ASP rivedrà gli strumenti di comunicazione esterna ed interna nell'ottica di rendere maggiormente fruibili i patrimoni dell'Azienda.