

## Piano delle Performance triennio 2014 - 2016

Premesso che:

SORESA, nell'ambito delle molteplici attività che è chiamata a svolgere, anche a seguito della D.G.R.C. n. 154 del 3 giugno 2013, intende perseguire una politica di valorizzazione e coinvolgimento delle risorse umane atta al miglioramento continuo delle performance aziendali.

Il continuo evolversi della normativa regionale e nazionale in materia di Sanità comporta che la Società dovrà dotarsi – in termini di orientamento al risultato – di processi volti ad una maggiore efficienza ed efficacia delle prestazioni poste in essere.

Tali processi tendono, non solo al raggiungimento della mission societaria, ma anche, nel breve periodo, al miglioramento della produttività aziendale in termini qualitativi e quantitativi, creando patrimonio di conoscenze e know-how.

E' necessario, pertanto, dotare la Società di un meccanismo di valutazione del personale ispirato a criteri di imparzialità e meritocrazia basato sulla massima trasparenza.

Individuare uno strumento adatto per SORESA non è di immediata soluzione, in quanto trattasi di Società per Azioni partecipata al 100% da Regione Campania, soggetta a controllo analogo e al controllo della spesa.

Nell'ottica, quindi, di un comportamento prudentiale, caratterizzante la natura stessa di SORESA, si suggerisce di avere quali linee guida un modello che non si discosti di molto da quanto previsto per il settore pubblico.

Con la approvazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n.150, attuativo della Legge delega 4 marzo 2009, n.15, è diventato operativo uno strumento, per la P.A., che prevede l'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale che ha tra i suoi presupposti un'uniformità di comportamento ispirato ad obiettivi di trasparenza, meritocrazia e soddisfazione per il personale dipendente.

Tale modello, prevede una serie di azioni propedeutiche scandite temporalmente, il cui risultato si traduce nella elaborazione di un piano della performance.

Esso è la logica declinazione degli obiettivi discendenti dallo Statuto (mission della Società), dalla Programmazione Triennale (obiettivi della Società – piano industriale) di cui il Piano della Performance è, appunto, parte integrante.

Quest'ultimo, prevede 3 livelli di misurazione: la Società nel suo complesso, le Direzioni e le Unità Organizzative, i singoli dipendenti.

Oltre all'individuazione del modello è necessario anche delineare il contesto normativo di riferimento che è rappresentato:

dal CCNL Dirigenti Commercio, Terziario e Servizi;

dal CCNL dipendenti terziario, commercio e servizi;

dal Regolamento del personale dipendente e dirigente di SORESA.

In particolare il CCNL Dirigenti, all'art.10, comma 1, e il CCNL dipendenti commercio e terziario all'art. 10, comma 12, riconoscono la possibilità di erogazioni economiche legate ai risultati aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità nei servizi e altri elementi migliorativi delle performance aziendali.

La struttura di SORESA divisa in Direzioni e Unità Organizzative, coordinate da una Direzione Generale, si traduce in obiettivi della Società nel suo complesso, individuati nel piano della performance, da cui derivano le attività-obiettivo dei singoli dipendenti.

Tutte le attività della Società sono in relazione tra loro, in un ininterrotto scambio di flussi informativi per il raggiungimento degli obiettivi auspicati, in un processo di continui miglioramento e taratura anche in evoluzione delle condizioni di contesto e dei futuri obiettivi di crescita.

Il Piano individua le attività e gli obiettivi generali di SORESA che si traducono in "attività obiettivo" dei singoli dipendenti, delle Unità Organizzative e delle Direzioni.

Il punto di partenza del modello, pertanto, è la mappatura delle attività e delle responsabilità proposte, sulla base degli obiettivi generali della Società, proposte dal Direttore Generale al C.d.A. e, una volta deliberate, affidate alle singole Direzioni.

### **Piano della Performance annuale**

Viene proposto dal Direttore Generale, nella misura di n. 2 o 3 obiettivi per ciascuna Direzione e/o Unità Organizzativa, con l'individuazione delle attività, delle azioni da intraprendere, dei tempi, del responsabile del procedimento e dei risultati attesi.

Tali obiettivi, così come individuati saranno suddivisi in:

<b>Tipo Obiettivo</b>	<b>Target</b>
Temporale	Secondo una data prefissata
Quantitativo	Secondo un valore assoluto o percentuale

Parteciperà alla distribuzione degli obiettivi il personale dipendente che abbia maturato almeno il 50% più uno dei giorni di presenza nell'anno di riferimento.

Alla fine di ciascun anno potrà essere prevista la erogazione di un acconto pari al 60% sugli obiettivi prefissati.

E' auspicabile, inoltre, adottare un'ulteriore griglia con la indicazione del risultato in termini percentuali rispetto agli obiettivi prefissati, ottenuto:

- dalla Società nel suo complesso;
- dalle singole Direzioni e Unità Organizzative;
- dai singoli dipendenti.

Quale quote di premialità, si prevedono: una quota del 40% del Fondo annuale deliberato per la Società nel suo complesso e il restante 60% per le Direzioni / U.O. e i singoli dipendenti.



### Modalità di erogazione del premio anni 2014 - 2016

#### Erogazione premialità della "Società nel suo complesso" pari al 40% del Fondo

	Valutazione della Performance	Premialità 2014 - quota fondo 40%
Società	> 80%	100%
	>51% - 80%	60%
	0 - 51%	20%

La cifra derivante da tale risultato sarà suddivisa in parti uguali tra tutti i dipendenti di SORESA quale "obiettivo della Società nel suo complesso" o anche "obiettivo di solidarietà".

#### Erogazione premialità delle singole Direzioni/U.O. e dei dipendenti pari al 60% del Fondo

La somma corrispondente al 60% del fondo verrà suddivisa per ogni singola Direzione/U.O. in percentuale ai dipendenti in essa allocati e sarà distribuita secondo la seguente griglia di valutazione:

	Valutazione della Performance rispetto al target temporale o quantitativo	Quota premialità spettante
Responsabile di Direzione/U.O. o Dipendente/Team	Alta	100%
	Media	60%
	Bassa	20%

La percentuale di premio, per ciascun dipendente, è stata calcolata in un massimo del 10% della retribuzione lorda, come di seguito specificato:

Livello	10% della retribuzione lorda annua
Quadro	€ 3.800
I° Livello	€ 2.900
II° Livello	€ 2.600
III° Livello	€ 2.300
IV° Livello	€ 2.100
V° Livello	€ 2.000

La partecipazione al premio di produzione al 10% deve essere considerata anche per il personale comandato con qualifica non dirigenziale.

Per i dipendenti con qualifica dirigenziale è stata prevista, invece, una cifra del premio pari al massimo al 20% della retribuzione lorda percepita. Stessa percentuale viene riconosciuta anche al personale dirigente comandato.

Napoli 21 maggio 2014

Il Direttore Generale

(ing. Renato Di Donna)

