

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Montagna

***RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ATS DELLA MONTAGNA
ANNO 2017***

INDICE:

- 1 Il processo della performance aziendale**
- 2 Relazione sulla performance 2017**
 - 2.1 Obiettivi della performance**
 - 2.1.2 Obiettivi regionali**
- 3 Assegnazione degli obiettivi**
 - 3.1 Valutazione performance individuale**
 - 3.2: Valutazione performance aziendale: obiettivi di performance aziendali, obiettivi regionali e obiettivi aziendali**
- 4 Collegamento con le risorse economiche**

1. Il processo della performance aziendale

La performance è il contributo che un'azienda apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali è stata costituita.

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, come previsto dal Titolo II del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e costituisce il documento programmatico di durata triennale attraverso il quale, conformemente alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria nazionale e regionale e dei vincoli di bilancio, sono individuati gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance (art. 10 c. 1 lett. a decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150).

La misurazione e valutazione della performance costituiscono un contributo al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto, facilitando nel frattempo il coinvolgimento dei dipendenti e il loro processo di valutazione.

Il Piano della Performance 2017 è stato approvato con delibera ATS della Montagna n. 36 del 26.01.2017, come strumento con cui l'AST della Montagna concretizzava il ciclo di gestione della performance per il triennio 2017-2019.

Scopo del piano della performance, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo sopra citato, è assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

Tale Piano, presentato al Nucleo di Valutazione delle performance nella seduta del 20.01.2017, definiva pertanto gli elementi fondamentali su cui si è basato la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano individuava obiettivi strategici ed operativi: per ogni obiettivo erano inoltre individuati indicatori e target al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance aziendale.

Il Piano rinviava inoltre agli altri obiettivi operativi individuati da Regione Lombardia e dall'Agenzia, obiettivi che, con un procedimento di secondo livello, sono stati assegnati ai singoli dirigenti appartenenti all'unità operativa interessata al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Tali obiettivi sono monitorati infrannualmente per verificare lo stato di avanzamento delle azioni volte al raggiungimento e delle eventuali criticità.

2. Relazione sulla performance 2017

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders i risultati di performance ottenuti nel corso del 2017 rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2017-2019, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance, nell'ottica della trasparenza, e offrendo un'occasione per rileggere i risultati effettivi e concreti dell'operato aziendale in una logica di miglioramento continuo e di innovazione.

La presente relazione, da adottare entro il 30 giugno di ogni anno, verrà pubblicata sul sito ATS nella sezione trasparenza, ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013.

2.1 Obiettivi della performance

Il Piano della Performance 2017-2019, adottato con delibera n. 36 del 26.01.2017 ha individuato le aree (economicità, efficacia esterna, efficacia organizzativa ed efficacia esterna) e gli obiettivi strategici triennali, ulteriormente declinati in obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2017-2019 sono stati successivamente integrati con ulteriori obiettivi operativi individuati da Regione Lombardia e dall'ATS della Montagna.

Gli obiettivi di performance aziendali pertanto sono costituiti:

A- dagli obiettivi strategici ed operativi di performance, di cui alla delibera dell'ATS sopra citata (allegato 1);

B- dagli obiettivi regionali, definiti con delibera di Giunta Regionale DGR n. X/6963 del 31.07.2017 ad oggetto "Determinazioni in ordine alla valutazione dei Direttori Generali delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST) e AREU e definizione degli obiettivi aziendali per l'anno 2017"(allegato 2);

C- da obiettivi specifici di qualità individuati dall'ATS(allegato 3).

2.1.2 Obiettivi regionali

Gli obiettivi regionali si distinguono in:

- A- obiettivi legati alle attività istituzionali;
- B- obiettivi di sviluppo del sistema, suddivisi ulteriormente in:
 - obiettivi di performances ed esiti (40 punti);
 - obiettivi specifici aziendali (35 punti);
 - obiettivi di implementazione ed evoluzione del SSR (25 punti)

Oltre agli obiettivi sopra citati Regione Lombardia ha previsto:

- la verifica della regolarità dell'attività in tema di trasparenza ed anticorruzione (attività svolta dagli uffici della D.G. Welfare sulla base della documentazione trasmessa dalla U.O. Sistema dei controlli, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy officer);
- la verifica dell'inserimento nei regolamenti aziendali della funzione di monitoraggio trimestrale sull'andamento delle liste d'attesa per prestazioni istituzionali ed in ALPI (Attività Libero Professionale Intramuraria) e monitoraggio degli invii, alla U.O. Controllo di gestione e personale della D.G. Welfare, dei report trimestrali.

Con questi obiettivi Regione Lombardia valuta il corretto rispetto delle regole definite annualmente con la delibera di gestione del servizio sociosanitario, che definisce gli adempimenti da adottare sulla base di procedure standard predefinite e viene verificato, a fine anno, il grado di conformità di tutte le attività definite a inizio periodo.

Nella DGR sopra citata sono descritti i criteri di calcolo del punteggio finale.

3 Assegnazione degli obiettivi

Tutti gli obiettivi di performance aziendali sono stati assegnati con un procedimento "di secondo livello" ai singoli dirigenti appartenenti all'unità operativa interessata al raggiungimento dell'obiettivo.

L'erogazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa risulta pertanto collegata al raggiungimento dei sopra citati obiettivi dell'Agenzia, cui concorrono sia il personale dirigenziale che quello di comparto.

Ciò costituisce garanzia dell'attuazione della programmazione definita dalla Regione, relativamente al territorio di competenza, assicurando, con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i LEA ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione medesima.

Per l'assegnazione del primo passaggio degli obiettivi operativi viene utilizzato il software intraziendale "Obiettivi"; i dirigenti cui sono assegnati gli obiettivi provvedono a comunicare all'Ufficio Risorse Umane gli altri dirigenti da loro dipendenti che condividono il raggiungimento degli obiettivi.

3.1 Valutazione performance individuale

Per l'anno 2017, come previsto dall'art. 2 punto 10 della legge regionale 11 agosto 2015, n. 23 – Legge di Riforma del sistema socio-sanitario lombardo – che recita: "Entro dodici mesi dalla definizione dei nuovi assetti organizzativi sono sottoscritti i nuovi CCIA al personale dell'ATS e dell'ASST si applica il CCIA dell'azienda di provenienza fino alla sottoscrizione dei nuovi CCIA.", sono stati confermati i criteri e le schede della valutazione individuale previsti dalle Contrattazioni Collettive Integrative Aziendali vigenti nelle ex ASL della Provincia di Sondrio, ex ASL della Provincia di Como ed ex ASL della Vallecamonica-Sebino, confluite nell'ATS della Montagna dal 01.01.2016.

A supporto di quanto sopra si comunica che, nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2017, incontro del 7 dicembre 2017, con la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale di Comparto e nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2017, incontro del 21 dicembre 2017, con le Organizzazioni Sindacali

del personale delle Aree della Dirigenza, è stato definito di unificare i fondi contrattuali delle ex ASL confluite nell'ATS della Montagna solo a valere dall'anno 2018, pertanto, per l'anno 2017 sono confermati sia i fondi contrattuali sia i criteri e le schede della valutazione individuale distinti per le ex ASL della Provincia di Sondrio, ex ASL della Provincia di Como ed ex ASL della Vallecamonica-Sebino.

Le risorse della contrattazione collettiva integrativa aziendale per le aree della dirigenza saranno attribuite sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, degli ulteriori obiettivi aziendali di qualità e degli obiettivi di performance sulla base della valutazione individuale, tenendo conto dell'apporto individuale del dirigente che è valutato, in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti.

Per i dirigenti dell'ex ASL della Provincia di Sondrio la quota a valutazione individuale verrà attribuita sulla base del peso della parte A della scheda di valutazione, relativa alla verifica dell'attività professionale svolta, che tiene conto anche dei risultati conseguiti.

Per i dirigenti dell'ex ASL della Provincia di Como la quota delle risorse disponibili verrà attribuita sulla base del peso della valutazione individuale che tiene conto sia delle competenze che degli obiettivi.

Per i dirigenti dell'ex ASL della Vallecamonica-Sebino la quota delle risorse disponibili verrà attribuita sulla base del peso della valutazione individuale in relazione agli obiettivi assegnati.

Le risorse della contrattazione collettiva integrativa aziendale per l'area di comparto sono attribuite in quota parte sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, degli ulteriori obiettivi aziendali di qualità e degli obiettivi di performance e per la restante quota sulla base della valutazione individuale, tenendo conto dell'apporto individuale del dipendente che è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti.

3.2 Valutazione performance aziendale: obiettivi di performance aziendali, obiettivi regionali e obiettivi aziendali

Obiettivi di performance: nell'**allegato 1** alla presente relazione si propone la rappresentazione degli indicatori di performance, individuati dall'ATS della Montagna con delibera n. 36 del 26.01.2017 ad oggetto "Approvazione Piano della Performance 2017-2019".

Tutti gli obiettivi risultano raggiunti al 100%.

Obiettivi regionali: con nota n. 4688 dell'08.02.2017 Regione Lombardia ha dato inizio al procedimento di consuntivazione degli obiettivi aziendali 2017, richiedendo tale consuntivazione entro il 23.05.2018.

Questa ATS, in data 22.05.2018, ha provveduto alla pubblicazione sul portale predisposto ad hoc da Regione Lombardia la rendicontazione degli obiettivi 2017.

Nell'**allegato 2** è indicata l'autovalutazione della Direzione relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi regionali come sopra illustrati ad eccezione degli obiettivi di performance e di esito, facilmente individuabili come "obiettivi del network", per i quali nel portale risulta già inserita la valutazione regionale.

Per quanto riguarda le diverse tipologie di obiettivi regionali si dettaglia quanto segue:

- **Obiettivi legati alle attività istituzionali:** il contenuto degli obiettivi e degli indicatori che li declinano verifica il rispetto delle regole definite annualmente con la delibera di gestione del servizio sociosanitario. Tali obiettivi sono ritenuti adempimenti imprescindibili e Regione Lombardia ha stabilito che solo un loro adeguato conseguimento permette di accedere alla successiva valutazione degli obiettivi di sviluppo del sistema. La percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi inerenti l'attività istituzionale è successivamente utilizzata per determinare il valore finale della valutazione degli obiettivi di sviluppo del sistema.

Affinché nella procedura di valutazione un obiettivo legato all'area delle attività istituzionali sia ritenuto superato, deve essere realizzato nella misura almeno del 70% e per poter passare alla valutazione degli obiettivi di sviluppo del sistema, deve essere valutato positivamente almeno il 70% degli obiettivi dell'area medesima.

La percentuale di autovalutazione degli obiettivi legati alle attività istituzionali corrisponde al 100%: infatti solo per gli obiettivi indicati nella seguente tabella la percentuale di autovalutazione è stata inferiore al 100%, ma sempre superiore al 70%.

DESCRIZIONE OBIETTIVO	PERCENTUALE AUTOVALUTAZIONE
Promozione dell'appropriatezza prescrittiva dei medicinali (inibitori di pompa protonica). Per i pazienti in trattamento con IPP si intendono soggetti con età superiore o uguale a 18 anni con la prescrizione di almeno una confezione di IPP in Nota 1 o 48 rapportati alla popolazione con età superiore o uguale a 18 anni: Percentuale di pazienti in trattamento con IPP sul totale della popolazione: 16%;	98%*
Promozione dell'appropriatezza prescrittiva dei medicinali (inibitori di pompa protonica). Per i pazienti in trattamento con IPP si intendono soggetti con età superiore o uguale a 18 anni con la prescrizione di almeno una confezione di IPP in Nota 1 o 48 rapportati alla popolazione con età superiore o uguale a 18 anni: Spesa pro-capite: € 12,5;	97%*
Promozione dell'appropriatezza prescrittiva dei medicinali (statine): Percentuale di statine a brevetto scaduto sul totale del gruppo:82%	91%*

*superiore alla quota del 70% affinché un obiettivo relativo all'attività istituzionale sia ritenuto superato, come previsto dalla DGR n°X / 6963 del 31/07/2017

- **obiettivi di sviluppo del sistema**, suddivisi ulteriormente in:
 - a) obiettivi di performances ed esiti** (obiettivi del network): come già sopra precisato per tali obiettivi nel portale è già stata inserita la valutazione regionale. Tale valutazione, che potrebbe essere modificata dagli uffici regionali in funzione delle note inserite nel portale porta al conseguimento di 28,15 punti su 40, con la maggioranza degli obiettivi raggiunti al 100%;
 - b) obiettivi specifici aziendali**: per tale categoria di obiettivi l'autovalutazione ha raggiunto 35 punti su un 35;
 - c) obiettivi di implementazione ed evoluzione del SSR**: per tale categoria di obiettivi l'autovalutazione ha raggiunto 25 punti su un 25;

In conclusione all'inserimento sul portale PriMo degli obiettivi regionali il punteggio provvisorio, in quanto tutte le autovalutazioni sono oggetto di valutazione regionale, è pari ad 88,15 su 100.

In attesa della valutazione regionale definitiva si ritiene che, in relazione agli obiettivi sfidanti individuati da Regione Lombardia, il punteggio complessivo sopra citato collochi l'ATS della Montagna in una fascia alta di performance.

Obiettivi specifici di qualità aziendale: nell'**allegato 3** sono dettagliati gli ulteriori obiettivi aziendali assegnati che risultano raggiunti al 100%.

4. Collegamento con le risorse economiche

Per quanto riguarda la correlazione degli obiettivi di performance alle risorse destinate alla attività dell'ATS della Montagna nel corso dell'esercizio 2017 si allega il modello LA (Livelli Assistenziali) 2017 che consente una lettura dei costi per livello di assistenza erogato (allegato n.4).