

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Montagna

***RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ATS DELLA MONTAGNA
ANNO 2018***

INDICE:

- 1 Il processo della performance aziendale**
- 2 Relazione sulla performance 2018**
 - 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 2018 è stato approvato con delibera ATS della Montagna n. 53 del 30.01.2018, come strumento con cui l'AST della Montagna concretizzava il ciclo di gestione della performance per il triennio 2018-2020.

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 26.01.2018, 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 rinvia 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 2018

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders i risultati di performance ottenuti nel corso del 2018 rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2018-2020, concludendo il 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 2018-2020, adottato con delibera n. 53 del 30.01.2018 ha individuato le aree (economicità, efficacia esterna, efficacia organizzativa ed efficacia interna) e gli obiettivi strategici triennali, ulteriormente declinati in obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2018-2020 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:

- dagli obiettivi strategici ed operativi di performance, di cui alla delibera dell'ATS sopra citata (allegato 1);
- dagli obiettivi regionali, definiti con delibera di Giunta Regionale n. XI/415 del 02.08.2018 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 alla corresponsione della relativa retribuzione di risultato ai Direttori Generali - anno 2018" (allegato 2);

- 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 (fase 1), il cui conseguimento permette di accedere alla successiva valutazione degli obiettivi di cui alla lettera B;

B- obiettivi di sviluppo del sistema (fase 2), suddivisi ulteriormente in:

- obiettivi di performances ed esiti (25 punti);
- obiettivi specifici aziendali (45 punti);
- obiettivi di implementazione ed evoluzione del SSR (30 punti)

Oltre agli obiettivi sopra citati Regione Lombardia ha previsto:

- la verifica dell'assenza di irregolarità in tema di trasparenza ed anticorruzione rilevate e segnalate dalla U.O. Sistema dei controlli, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy officer. (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): nel caso fossero rilevate tali fattispecie il punteggio derivante dalla fase 2 viene decurtato del 5%;

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 ai direttori di dipartimento e in staff e, con un procedimento "di secondo livello" ai singoli dirigenti e personale di comparto titolare di Posizione Organizzativa, 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 è stato utilizzato il software intraziendale "Obiettivi"; i dirigenti cui sono assegnati gli obiettivi provvedono a comunicare all'Ufficio Risorse Umane gli altri dirigenti/personale di comparto titolare di posizione organizzativa da loro dipendenti che condividono il raggiungimento degli obiettivi.

3.1 Valutazione performance individuale

Durante la 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 a valere dall'anno 2018 e, pertanto, nel corso dell'anno 2018 questa ATS ha provveduto anche all'uniformità del sistema di valutazione del personale.

Con il provvedimento deliberativo n. 490 del 29 agosto 2018 è stato istituito un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dell'ATS della Montagna, che valorizza l'impegno e la qualità della performance organizzativa e della performance individuale, anche finalizzato a riconoscere la premialità da attribuire individualmente al personale dell'Agenzia.

Il nuovo sistema valutativo rende dapprima necessario "lavorare" internamente per cambiare la vigente cultura della valutazione, rendendo consapevoli soprattutto Direttori e Responsabili, nella loro veste sia di "valutatori di prima istanza" che di "valutati", di essere contemporaneamente soggetti attivi e passivi nel processo in questione.

Gli obiettivi strategici, declinati negli obiettivi operativi riferiti ad una o più direzioni aziendali, sono assegnati, congiuntamente agli altri obiettivi operativi individuati da Regione Lombardia, ai direttori di dipartimento e in staff e, con un procedimento di secondo livello, ai singoli dirigenti appartenenti all'unità operativa interessata al raggiungimento dei vari obiettivi.

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

La valutazione del personale dipendente - dirigenza e comparto - risponde inoltre a criteri previsti dalla vigente normativa e dal quadro contrattuale nazionale e locale.

Il sistema premiante del personale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale ed aziendale.

La performance individuale rappresenta il contributo di ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi dell'articolazione cui afferisce; presuppone la condivisione degli obiettivi e favorisce una comune visione dell'operatività basata sull'integrazione e sulla sinergia di differenti professionalità.

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato condiviso dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni dell'Agenzia il quale lo ha ritenuto uno strumento innovativo, completo e dinamico. Successivamente, dopo essere approvato dalla direzione aziendale e dal collegio di direzione, è stato presentato in data 26

luglio 2018 alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali di categoria sia del Comparto che della Dirigenza presenti in ambito aziendale che lo hanno approvato all'unanimità.

Nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2018, incontro del 11 dicembre 2018, con la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale di Comparto e nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2018, incontro del 10 dicembre 2018, con le Organizzazioni Sindacali del personale delle Aree della Dirigenza, sono stati concordati i criteri per l'attribuzione delle risorse dei rispettivi fondi della retribuzione di risultato per il personale della Dirigenza e del fondo della ex produttività collettiva per il personale del Comparto.

Le risorse della contrattazione collettiva integrativa aziendale per le Aree della Dirigenza e per l'Area del Comparto saranno attribuite sulla base di una valutazione finale che comprende sia il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, degli ulteriori obiettivi aziendali di qualità e degli obiettivi di performance e sia della valutazione individuale che tiene conto dell'apporto individuale relativo alle competenze e alle prestazioni individuali del dipendente che è valutato, in relazione all'attività di servizio svolta.

Si riassumono di seguito i criteri concordati nelle suddette Contrattazioni Collettive Integrative Aziendali dell'anno 2018 per l'attribuzione delle risorse dei Fondi della Retribuzione di Risultato e premio per la qualità della prestazione individuale e dell'ex Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali ora Fondo premialità e fasce nonché delle risorse residue sui fondi contrattuali al personale della Dirigenza e al personale di Comparto.

Personale delle Aree della Dirigenza

- a) il premio sarà calcolato in relazione alla valutazione finale della performance organizzativa e della performance individuale;
- b) il premio verrà assegnato ai Dirigenti che hanno prestato servizio effettivo per almeno quattro mesi (120 giorni) nel corso dell'anno considerato;

- c) lo stesso sarà rapportato all'impegno ridotto e alla presenza effettiva. Dal calcolo delle assenze verrà applicata una franchigia di 30 giorni cumulativi di assenza retribuita a qualsiasi titolo rapportata al periodo di servizio nell'anno;
- d) è previsto un "budget" di Direzione/Dipartimento/Servizio che sarà costituito sulla base del valore della Retribuzione di Posizione relativo agli incarichi dirigenziali assegnati per l'Area della Dirigenza Medica – Sanitaria – Professioni Sanitarie – Professionale e Amministrativa;
- e) è previsto un "budget" di Dipartimento sulla base dei Dirigenti afferenti alla struttura per l'Area della Dirigenza Veterinaria;
- f) la verifica finale dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni;
- g) la quota verrà attribuita al personale della Dirigenza Veterinaria rapportandola ai soli parametri sopra indicati;
- h) la quota verrà attribuita al personale della Dirigenza Medica, Sanitaria, Professioni Sanitarie, Professionale e Amministrativa rapportandola agli incarichi dirigenziali pesati come risulta dalla seguente tabella:

Incarichi dirigenziali	Peso
Direttore e dirigenti facenti funzioni	2,50
Responsabile	2,00
Incarico alta specializzazione	1,50
Incarico professionale di base	1,00

Personale di Comparto

- i) il premio sarà calcolato in relazione alla valutazione finale della performance organizzativa e performance individuale;
- j) il premio verrà assegnato ai dipendenti in relazione al rapporto di lavoro, alla categoria e alla presenza in servizio effettiva. Dal calcolo delle assenze verrà applicata una franchigia di 30 giorni cumulativi di assenza retribuita a qualsiasi titolo rapportata al periodo di servizio nell'anno;
- k) è previsto un "budget" di Direzione/Dipartimento/Servizio che sarà costituito sulla base del rapporto di lavoro e del valore della categoria;
- l) la verifica finale dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

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. 53 del 30.01.2018 ad oggetto "Approvazione Piano della Performance 2018-2020".

Su un totale di 27 obiettivi, 25 sono stati raggiunti al 100%.

Obiettivi regionali: con nota n. 23199 del 17.05.2019 Regione Lombardia ha dato inizio al procedimento di consuntivazione degli obiettivi aziendali 2018, richiedendo tale consuntivazione entro il 18.06.2019, termine successivamente prorogato al 24.06.2019.

Questa ATS, in data 24.06.2019, ha provveduto alla pubblicazione sul portale predisposto ad hoc da Regione Lombardia la rendicontazione degli obiettivi 2018.

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 dei 38 obiettivi relativi alle attività istituzionali corrisponde al 100%: infatti solo per un obiettivo la percentuale di valutazione è stata pari al 95%..

- **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 15 punti su un totale di 25, con 7 obiettivi raggiunti al 100%, 4 al 50%, 4 non raggiunti e 3 definiti da regione "non applicabili";
 - b) obiettivi specifici aziendali**: su un totale di 21 obiettivi l'autovalutazione ha raggiunto 45 punti su un totale di 45;
 - c) obiettivi di implementazione ed evoluzione del SSR**: su un totale di 3 obiettivi l'autovalutazione ha raggiunto 30 punti su un totale di 30;

In conclusione all'inserimento sul portale PrMo degli obiettivi regionali, il punteggio provvisorio, in quanto tutte le autovalutazioni sono oggetto di valutazione regionale, è pari a 90 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 2018 si allega il modello LA (Livelli Assistenziali) 2018 che consente una lettura dei costi per livello di assistenza erogato (allegato n.4).