

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Montagna

***RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ATS DELLA MONTAGNA  
ANNO 2019***

## **INDICE:**

- 1 Il processo della performance aziendale**
- 2 Relazione sulla performance 2019**
  - 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 2019 è stato approvato con delibera ATS della Montagna n. 59 del 30.01.2019, come strumento con cui l'AST della Montagna concretizzava il ciclo di gestione della performance per il triennio 2019-2021.

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 23.01.2019, 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 2019**

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders i risultati di performance ottenuti nel corso del 2019 rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2019-2021, 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 2019-2021, adottato con delibera n. 59 del 30.01.2019 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 2019-2021 sono stati successivamente integrati con ulteriori obiettivi operativi individuati da Regione Lombardia e dall'ATS della Montagna; la totalità degli obiettivi 2019 sono contenuti nell'elenco allegato alla delibera n. 529 del 25/07/2019, con cui è stato approvato il documento di budget dell'ATS della Montagna.

Gli obiettivi di performance aziendali pertanto sono costituiti:

- dagli obiettivi strategici ed operativi di performance, di cui alla delibera dell'ATS n. 59/2019 sopra citata (allegato 1);

- dagli obiettivi regionali, definiti con delibera di Giunta Regionale n. IX/1681 del 27.05.2019 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 del relativo incentivo economico - anno 2018” (allegato 2);
- da obiettivi specifici di qualità individuati dall'ATS (allegato 3).

### 2.1.2 Obiettivi regionali

Gli obiettivi regionali 2019 si distinguono in:

A- **OBIETTIVO DI SVILUPPO** annuali ulteriormente declinati in:

- **Attività istituzionali**, che sono individuate tra le determinazioni contenute nella DGR di Regione Lombardia n. XI/1046 del 17/12/2018 contenente “Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sociosanitario per l'esercizio 2019 “ e nel DPCM 12/01/2017 “Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7 del D.Lgs. 502/92”;
- **Obiettivi prioritari** che consistono in obiettivi di particolare rilevanza, enucleati dalle attività istituzionali di cui al punto precedente;
- **Obiettivi specifici** che consistono negli obiettivi individuati a seguito di apposito incontro svoltosi tra la Direzione Generale Welfare e la Direzione Strategica dell'ATS della Montagna;

### B **OBIETTIVI CONNESSI AL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE.**

Il sistema di valutazione degli obiettivi dei Direttori Generali dell'ATS è realizzato mediante apposita metodologia come di seguito dettagliata:

Ogni Direttore Generale dispone di un punteggio massimo di 100 punti attribuiti attraverso diverse e successive fasi:

**Fase 1.** Analisi e valutazione delle **ATTIVITÀ ISTITUZIONALI**, ivi compresi gli **OBIETTIVI PRIORITARI** anche sulla base delle autovalutazioni fornite dalle Aziende/Agenzie mediante l'utilizzo del Portale di Governo regionale, sulla base degli indicatori elencati nell'Allegato 2) che costituisce parte integrante del presente atto.

Nel caso di percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi di tali obiettivi in misura almeno pari al 70% è previsto l'accesso alla seconda fase di valutazione;

**Fase 2.** Analisi e valutazione degli **OBIETTIVI SPECIFICI**; tali obiettivi, specifici per l'ATS della Montagna, hanno una diversa pesatura e determinano l'attribuzione di un punteggio massimo complessivo di 100 punti;

**Fase 3.** Verifica della corretta applicazione presso l'ATS della Montagna delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La mancata realizzazione di questi adempimenti comporta una penalizzazione di 5 punti sul punteggio conseguito nella precedente fase 2;

**Fase 4.** Verifica del raggiungimento degli **OBIETTIVI PRIORITARI** il cui mancato raggiungimento comporta una penalizzazione di 5 punti sul punteggio conseguito nella precedente fase 2;

**Fase 5.** Verifica del raggiungimento dell'obiettivo di cui al comma 865 dell'art. 1 della L. 145/2018, già individuato quale obiettivo prioritario nell'ambito della fase n. 1. Il rispetto dell'obiettivo in materia di tempi di pagamento condiziona l'attribuzione finale dell'incentivo secondo la seguente previsione:

- rispetto dei tempi di pagamento: conferma del punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;
- ritardo compreso fra uno e dieci giorni: penalizzazione di 3 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;
- ritardo compreso fra undici e trenta giorni: penalizzazione di 8 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;

- ritardo compreso fra trentuno e sessanta giorni: penalizzazione di 15 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;
- ritardo superiore a 60 giorni o in caso di mancata riduzione di almeno il 10% del debito commerciale residuo: penalizzazione di 30 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;

**Fase 6.** Valutazione complessiva. La somma dei punteggi risultanti ad esito delle fasi 2, 3, 4 e 5 determina il punteggio complessivo di valutazione dell'anno 2019 attribuito al Direttore Generale a cui viene correlato l'incentivo economico;

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 contenuti nell'elenco allegato alla delibera n. 529 del 25/07/2019, con cui è stato approvato il documento di budget dell'ATS della Montagna, 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.

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 utilizzato il software intraziendale "Obiettivi".

### **3.1 Valutazione performance individuale**

Con il provvedimento deliberativo n. 490 del 29 agosto 2018 è stato istituito il 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 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.

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.

Nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2019 sono stati concordati i criteri per l'attribuzione delle risorse dei rispettivi fondi della retribuzione di risultato per il personale della Dirigenza e della premialità 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.

### **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. 59 del 30.01.2019 ad oggetto "Approvazione Piano della Performance 2019-2021".

Su un totale di 38 obiettivi assegnati (l'obiettivo B14 riferito al contrasto alla corruzione e trasparenza compare solo una volta, ma in realtà è stato assegnato a tutti i dipartimenti e all'UO Controllo di Gestione), 35 sono stati raggiunti al 100%.

**Obiettivi regionali:** alla data attuale Regione Lombardia non ha ancora dato inizio al procedimento di consuntivazione degli obiettivi aziendali 2019 e pertanto non è ancora stato possibile procedere alla pubblicazione sull'apposito portale regionale della rendicontazione degli obiettivi regionali 2019.

Peraltro il monitoraggio aziendale relativo agli obiettivi regionali 2019 si è concluso e il risultato è evidenziato nell'allegato 2.

In attesa della valutazione regionale definitiva si ritiene che il punteggio complessivo che sarà conseguito collocherà l'ATS della Montagna in fascia alta di performance.

**Obiettivi specifici di qualità aziendale:** nell'**allegato 3** sono dettagliati gli obiettivi aziendali: tutti i 39 obiettivi assegnati 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 2019 si allega il modello LA (Livelli Assistenziali) 2019 che consente una lettura dei costi per livello di assistenza erogato (allegato n.4).