

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Montagna

***RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ATS DELLA MONTAGNA
ANNO 2020***

INDICE:

1 Il processo della performance aziendale

2 Relazione sulla performance 2020

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 2020 è stato approvato con delibera ATS della Montagna n. 81 del 30.01.2020, 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 23.01.2020, 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 2020

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders i risultati di performance ottenuti nel corso del 2020 rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2020-2022, 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 2020-2022, adottato con delibera n. 81 del 30.01.2020 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 2020-2022 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 n. 81/2020 sopra citata (allegato 1);
- dagli obiettivi regionali, definiti con delibera di Giunta Regionale n. XI/3520 del 05/08/2020 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: anno 2020" (allegato 2);

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

2.1.2 Obiettivi regionali

La delibera di Giunta Regionale n. XI/3520 del 05/08/2020 ad oggetto "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – anno 2020", nel prendere atto che nei primi mesi del 2020 la pandemia da Covid 2019 si è diffusa in maniera importante in Regione Lombardia, impattando considerevolmente sull'attività delle strutture sanitarie e rendendo necessario adottare la DGR n. 2906 dell'8 marzo 2020 che ha ridisegnato tutta la rete assistenziale, ha stabilito che la valutazione dei Direttori Generali delle ATS/ASST per il 2020 sarebbe avvenuta esclusivamente in relazione al grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi di sviluppo:

- Recupero delle prestazioni di specialistica ambulatoriale fortemente ridotte a causa dell'emergenza Covid 2019 – Produzione del secondo semestre 2020 pari ad almeno il 95% della produzione dei mesi di luglio-agosto e settembre 2019 – peso 25 (indicatore modificato con DGR n. XI/3912 del 25/11/2020);
- Attuazione del piano di riordino della rete ospedaliera – peso 20;
- Attuazione del piano di potenziamento della sorveglianza e delle attività assistenziali della rete territoriale – peso 25;
- Piena attuazione delle indicazioni regionali per la gestione dell'emergenza da SARS-COV-2 (Covid 19) compresa la rimodulazione delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi LEA/NSG – peso 30;

Tale provvedimento ha stabilito altresì:

- che il punteggio massimo che può essere assegnato ad ogni Direttore generale è pari a 100 punti e che il mancato raggiungimento della soglia minima pari a 60 punti comporta la non corresponsione dell'incentivo economico;
- che il risultato ottenuto nella valutazione degli obiettivi di sviluppo assegnati ai direttori generali determina la definizione dell'incentivo economico che sarà pari al valore del punteggio finale, arrotondato all'unità più prossima, espresso in percentuale;

- il rinvio ad un Decreto del Direttore Generale della Direzione Generale Welfare della declinazione degli indicatori di risultato (peraltro tale decreto non è stato emanato)

3 Assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi di performance e gli obiettivi specifici di qualità dell'ATS della Montagna sono stati assegnati ai direttori di dipartimento e in staff a giugno 2020 e, con un procedimento "di secondo livello", ai singoli dirigenti e personale di comparto titolare di Posizione Organizzativa.

Peraltro la pandemia SARS-CoV-2 ha causato l'impossibilità allo svolgimento dell'attività necessaria al raggiungimento di alcuni di tali obiettivi, che sono stati rivisti a dicembre 2020; alcuni obiettivi sono stati annullati per impossibilità di raggiungerli, mentre per altri obiettivi sono stati modificati i target di riferimento.

L'erogazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa risulta 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 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, sia la 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. 81 del 30.01.2020 ad oggetto “Approvazione Piano della Performance 2020-2022”.

Su un totale di 31 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), 4 obiettivi sono stati annullati a causa della pandemia e 26 sono stati raggiunti al 100%; il grado di raggiungimento dell'obiettivo B 81, relativo alla % di vaccinazioni antinfluenzali nei soggetti aderenti al percorso di presa in carico e riguardante pertanto la prevenzione delle malattie infettive è pari al 51,08%.

Si ritiene tuttavia di indicare nel 95% la percentuale raggiunta in quanto la campagna vaccinale è stata condotta durante la seconda ondata pandemica e con contestuale grave carenza di vaccini antinfluenzali che non hanno consentito di raggiungere il target prefissato.

Obiettivi regionali: con nota protocollo ATS n.10706/2021 del 01/03/2021 ad oggetto "DGR n. XI/3520 del 05/08/2020 "Determinazioni in ordine agli obiettivi dei Direttori Generali delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – anno 2020", Regione Lombardia ha comunicato l'apertura della procedura di valutazione, richiedendo una circostanziata relazione per ciascuno dei 4 obiettivi regionali sopra citati.

L'ATS della Montagna, con nota n. 14370/2021 del 19/03/2021 ha inviato le relazioni richieste, allegate al presente piano della performance (allegato 2), ai competenti uffici regionali e si resta in attesa di conoscere le determinazioni regionali in merito.

Obiettivi specifici di qualità aziendale: nell'allegato 3 sono dettagliati gli obiettivi aziendali: dei 43 obiettivi totali, 40 risultano raggiunti al 100%, mentre tre relativi ai follow-up dell'Internal Audit sono stati raggiunti al 95%.

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 2020 si rinvia al modello LA riferito al consuntivo 2020, che sarà pubblicato, appena disponibile, al seguente link*:

<https://www.ats-montagna.it/trasparenza/costi-contabilizzati/>

* la scadenza per l'approvazione del bilancio di esercizio 2020 è al momento fissata da Regione Lombardia al 30.06.2021