

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Montagna

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ATS DELLA MONTAGNA ANNO 2021

Sommario

1. Il processo della performance aziendale	3
2. Relazione sulla performance 2021	4
2.1 Obiettivi della performance	4
3. Assegnazione degli obiettivi	5
4. Valutazione performance individuale	6
4.1 Valutazione performance aziendale: obiettivi di performance, obiettivi regionali e obiettivi di qualità.....	7
4.1.1 Obiettivi di performance	7
4.1.2 Obiettivi regionali	7
4.1.3 Obiettivi di qualità	8
5. Collegamento con le risorse economiche	8

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 e, 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 2021 è stato approvato con delibera ATS della Montagna n. 61 del 28.01.2021, come strumento con cui l'AST della Montagna ha concretizzato il ciclo di gestione della performance per il triennio 2021-2023.

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 27.01.2021, 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 determinati 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 (ad eccezione degli obiettivi regionali per i quali si rinvia all'allegato 2).

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

2. Relazione sulla performance 2021

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders i risultati di performance ottenuti nel corso del 2021 rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2021-2023, 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 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 2021-2023, adottato con la delibera n. 61 sopra citata 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 2021-2023 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. 61/2021 sopra citata (allegato 1);
- dagli obiettivi regionali, definiti con delibera di Giunta Regionale n. XI/5157 del 02/08/2021 ad oggetto "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (AREU) - anno 2021" (peraltro tali obiettivi, per le motivazioni indicate nell'allegato 2 alla presente relazione non sono stati declinati al personale);
- da obiettivi di qualità individuati dall'ATS (allegato 3).

3. Assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi di performance e gli obiettivi di qualità dell'ATS della Montagna sono stati assegnati ai direttori di dipartimento e in staff a giugno 2021 e, con un procedimento "di secondo livello", ai singoli dirigenti e al personale di comparto titolare di incarichi di funzione e di organizzazione.

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".

4. 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.

4.1 Valutazione performance aziendale: obiettivi di performance, obiettivi regionali e obiettivi di qualità

4.1.1 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. 61 del 28.01.2021 ad oggetto "Approvazione Piano della Performance 2021-2023".

Su un totale di 33 obiettivi di performance (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, e l'obiettivo B91 relativo al Piano vaccinale anti-Covid 19, che pure compare solo una volta, è stato assegnato a 3 dipartimenti), 32 sono stati raggiunti al 100%.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo A21, relativo all'incremento dell'utilizzo farmaci a brevetto scaduto è risultato essere pari al 95%, percentuale che risulta essere molto positiva ed assolutamente in linea con la media lombarda (ATS: 80,62% - RL: 80,63); si sottolinea inoltre che Regione Lombardia aveva previsto una diminuzione del target a partire dal 2020, rideterminazione che non è mai stata effettuata.

4.1.2 Obiettivi regionali

Con nota protocollo ATS n. 15354/2022 del 14/03/2022 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 2021 Avvio del procedimento", Regione Lombardia ha comunicato l'apertura della procedura di valutazione, richiedendo apposita relazione sugli obiettivi regionali sopra citati, oltre alla compilazione di due allegati.

L'ATS della Montagna, con nota n. 22351 del 13/04/2022 ha inviato le relazioni richieste, allegate al presente piano della performance, ai competenti uffici regionali e si resta in attesa di conoscere le determinazioni regionali in merito (per il dettaglio relativo agli obiettivi regionali vedere allegato 2 alla presente relazione).

4.1.3 Obiettivi di qualità

Nell'**allegato 3** sono dettagliati gli obiettivi di qualità: tutti gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti al 100%.

5. 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 2021 si rinvia al modello LA riferito al consuntivo 2021, 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 2021 è stata fissata da Regione Lombardia al 25.05.2022