

0000320 del 29/06/2018 - Allegato Utente 2 (A02)

RELAZIONE PERFORMANCE

ANNO 2017

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2017.....	3
3. RENDICONTAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE ANNO 2017	6
4. RENDICONTAZIONE PIANO PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2017	8
5. COLLEGAMENTO TRA PIANO PERFORMANCE E P.T.P.C. (PIANO TRASPARENZA E PREVENZIONE CORRUZIONE) ANNO 2017	10
6. CONCLUSIONI.....	13

ALLEGATI TECNICI:

- allegato 1) Rendicontazione obiettivi
- allegato 2) Modello LA 2017

1. PREMESSA

Con deliberazione 440 del 29.06.2016 è stato adottato il Piano della Performance per il triennio 2016-2018.

Il piano comprende, una parte, dedicata al coordinamento tra Trasparenza e Performance, oltre ad una parte dedicata all'attuazione del ciclo di gestione e valutazione della Performance Aziendale ed Individuale con relativa illustrazione del sistema premiante.

Relativamente all'anno 2016, contiene gli obiettivi di cui:

- alle schede di Budget 2017, concordate e firmate con i Direttori delle strutture organizzative aziendali, approvate con Deliberazione nr. 313 del 28.06.2017, in quanto gli obiettivi strategici di breve periodo sono stati resi operativi declinandoli in obiettivi di struttura organizzativa;
- alla D.G.R. 824 del 18.10.2017 con la quale la Regione Liguria ha fissato gli obiettivi dei Direttori Generali per l'anno 2017.

Il Piano prevede una rendicontazione annuale del raggiungimento degli obiettivi fissati da effettuarsi mediante l'elaborazione della "Relazione sulla Performance", coerentemente con quanto esposto nella Delibera CIVIT n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.

L'Azienda pertanto ha elaborato la presente Relazione che comprende una serie di paragrafi dedicati: all'illustrazione del sistema incentivante, all'attuazione del ciclo di gestione della Performance Aziendale, al percorso di valutazione della performance individuale e al collegamento tra piano performance e P.T.P.C. (Piano Trasparenza e Prevenzione Corruzione) anno 2017.

La Relazione è inviata al Nucleo di Valutazione Aziendale per la sua validazione, ai sensi di quanto previsto dall'art 14, comma 4, lett. C) e sarà pubblicata, in applicazione dell'art.11, comma 8 nella sezione denominata "Trasparenza" del proprio sito istituzionale.

2. SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2017

Per l'anno 2017, con i Contratti Collettivi Integrativi Aziendali sottoscritti dalle OO.SS. della dirigenza e del comparto è stato definito il sistema incentivante, che ha messo in relazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale definito dal percorso di budget e il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

Di seguito si procede ad illustrare il sistema incentivante, distintamente per il personale della dirigenza e per il personale del comparto.

Personale Dirigente

Le risorse del fondo di retribuzione di risultato per l'anno 2017 sono state ripartite come segue:

- 90% destinate alle performance organizzativa ed individuale,
- 10% destinate a progetti strategici aziendali.

Il finanziamento definito per l'istituto delle performance (90%) è stato, a sua volta, ripartito in due sub-fondi, rispettivamente destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice e con incarico professionale, secondo i Ruoli e le percentuali sotto indicate:

- Dirigenza Medica e Veterinaria:
 - 25% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice;
 - 75% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti con incarico professionale.
- Dirigenza Sanitaria:
 - 12% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice;
 - 88% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti con incarico professionale.
- Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa:
 - 90% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice;
 - 10% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti con incarico professionale.

Tali sub-fondi, a loro volta, sono stati suddivisi secondo le percentuali indicate:

- 70% grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 30% valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali.

La quota incentivante relativa alla performance organizzativa (70%) è stata rapportata alle risultanze del raggiungimento degli obiettivi delle schede di budget della struttura di appartenenza, secondo i seguenti parametri:

- punteggio da 100 a 90, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;
- punteggio da 89 a 70, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 89%;
- punteggio inferiore o uguale a 69: nessuna quota da erogare.

La quota incentivante relativa alla performance individuale (30%) è stata rapportata al punteggio ottenuto con la Scheda di valutazione individuale, secondo i seguenti parametri:

- punteggio da 105 a 85, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;
- punteggio da 84 a 63, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 80%;
- punteggio da 62 a 0: nessuna quota da erogare.

Personale Comparto

Le risorse del Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, per il 2017, sono state ripartite come segue:

- 88% performance organizzativa legata alle schede di budget e performance individuale;
- 10% progetti annuali storici;
- 2% progetti strategici Direzione Generale.

La quota del Fondo relativo alla performance organizzativa e individuale è stata ripartita secondo le seguenti modalità:

- 80% legato al grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 20% legato alla valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

La quota incentivante relativa alla performance organizzativa è rapportata alle risultanze del raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget, secondo i seguenti parametri:

- punteggio da 100 e 80, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;
- punteggio inferiore a 80 fino a 50, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 80%;
- punteggio inferiore a 50, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare.

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale è stata rapportata al punteggio ottenuto con la valutazione della scheda individuale secondo i seguenti parametri:

- punteggio da 50 a 36: quota incentivante da erogare pari al 100%;
- punteggio da 35 a 20: quota percentuale da erogare pari al 80%;
- punteggio minore o uguale a 19: nessuna quota da erogare.

3. RENDICONTAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE ANNO 2017

Il Piano della Performance Annuale 2017 è perfettamente coincidente con il Processo Aziendale di Budget 2017, in quanto in quest'ultimo gli obiettivi strategici di breve periodo sono stati resi operativi declinandoli in obiettivi di struttura organizzativa.

La A.S.L. 3 Genovese ha adottato, da diversi anni, la metodologia del processo di budget per valutare la performance complessiva delle strutture organizzative aziendali.

A decorrere dal mese di gennaio, si sono svolti gli incontri di budget 2017 con la partecipazione della Direzione Aziendale, dei Direttori dei Dipartimenti, delle SS.CC./SS.SS.DD. e dei Titolari di posizione organizzativa.

Gli obiettivi, concordati e condivisi in sede di discussione di budget, sono stati formalizzati per singola struttura organizzativa nelle schede di budget 2016 che, firmate e sottoscritte, sono state, via via, pubblicate nell'intranet aziendale nella pagina dedicata.

Con Deliberazione n. 312 del 28 giugno 2017, è stato approvato il budget di spesa per l'anno 2017 a disposizione dei Dipartimenti, delle Strutture Complesse e delle Strutture Semplici Dipartimentali, come già concordati ed esplicitati nelle schede di budget e con Deliberazione n. 313 del 20 giugno 2017 sono state approvate le "Linee guida Aziendali Budget 2017" e le "Schede di budget Anno 2017".

Nel corso dell'anno, il Centro di Controllo Direzionale ha costantemente monitorato e verificato l'andamento delle attività e dei costi, mettendone le risultanze a disposizione degli interessati.

Il portale di Business Intelligence SpagoBI, strumento per la raccolta automatizzata ed integrata dei dati derivanti da sistemi amministrativi-economici e di gestione delle risorse umane consente alle strutture organizzative aziendali di accedere in modo autonomo alle informazioni di loro competenza. In particolare, accedendo via web al portale gli utenti dotati di password hanno, in tempo reale, a disposizione analisi periodiche pianificate quali, tra le altre, Budget per consumato, Conto Economico, Dotazione personale, etc.

Lo stesso consente ai Direttori di struttura ed ai coordinatori infermieristici/ tecnici/ amministrativi di monitorare e controllare come e quante risorse sono utilizzate all'interno della propria struttura.

Parallelamente il CCD ha proseguito l'attività, in collaborazione con l'Ufficio Flussi Aziendale, di standardizzazione del datawarehouse aziendale (DWH), lo strumento informatico finalizzato alla consultazione ed elaborazione dei dati di carattere sanitario e composto da più aree tematiche (Anziani, Ospedale, Consultorio, Disabili, Protesica, Ricoveri e Specialistica Ambulatoriale) relative all'assistenza erogata dalle strutture organizzative di A.S.L. 3. Inoltre, relativamente all'Area Ospedale è presente l'attività svolta dalle Aziende Sanitarie Liguri a favore di cittadini residenti nel territorio di A.S.L. 3.

Il DWH è alimentato dalle diverse procedure informatiche utilizzate in Azienda e contiene una serie infinita di informazioni sulle prestazioni che l'Azienda fornisce al singolo cittadino; è una fonte di informazione unica che necessita però di una costante attività di analisi e di sistematizzazione del dato.

In osmosi con il processo di budget, così come già descritto nella premessa, si è sviluppato il Ciclo della Performance.

La valutazione finale del percorso di budget 2017, strettamente connesso alla performance organizzativa, ha determinato, su un totale di 96 strutture tra Dipartimenti, Strutture Complesse e Strutture Semplici Dipartimentali, oggetto di scheda di budget, la seguente situazione:

% strutture con punteggio scheda di budget compresa tra 90 e 100	92,7 %
% strutture con punteggio scheda di budget compresa tra 89 e 70	7,3 %
% strutture con punteggio scheda di budget uguale e/o inferiore a 69	0 %

pertanto, con una ottima performance aziendale complessiva.

Negli allegati 1) e 2) si provvede alla rendicontazione degli obiettivi operativi fissati nel Piano della Performance con riferimento ai target per l'anno 2017.

4. RENDICONTAZIONE PIANO PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2017

Personale Dirigente

Dalla fine dell'anno 2012 l'azienda si è dotata del Regolamento per la valutazione della Dirigenza, approvato con deliberazione n. 1015/2012.

Il sistema di verifica e valutazione del personale Dirigente, così come delineato dal Regolamento, si articola in:

- Valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali, nei riguardi di tutto il personale dirigente in relazione ai comportamenti professionali dimostrati secondo il giudizio espresso da parte del valutatore di prima istanza e di seconda istanza da parte del Collegio Tecnico.
- Valutazione dei risultati di gestione, nei confronti dei soli dirigenti responsabili di dipartimento, di struttura complessa o semplice dipartimentale dotata di budget autonomo, in relazione alle capacità gestionali/manageriali, da parte del superiore gerarchico nello svolgimento dell'incarico e, in seconda istanza, da parte del Nucleo di Valutazione.

- Valutazione e verifica dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, da parte del Nucleo di Valutazione.

La metodologia applicata è incentrata sull'uso di apposite schede, allegate al Regolamento, concepite per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare e che prevedono la delimitazione di un certo numero di aree di esame e, all'interno di queste, specifici item.

Per l'anno 2017, in continuità del percorso di valutazione, sono stati valutati tutti i Dirigenti, pari a circa 850 unità.

Le proposte di valutazione di prima istanza sono state effettuate dai Dirigenti sovraordinati nei termini e secondo i principi di cui all'art. 2 del Regolamento, utilizzando le schede allegate.

Con riferimento alla valutazione individuale relativa all'anno 2017, il personale dirigenziale, in base al punteggio conseguito, si è collocato, nell'ambito delle fasce individuate, come di seguito rappresentato:

Fascia Punteggio	% personale inserito nella fascia
Da 105 a 85	79,26 %
Da 84 a 63	5,77 %
Da 62 a 0	0,35 %

Per quanto concerne la valutazione dei risultati di gestione per l'anno 2017, nei confronti dei soli dirigenti responsabili di dipartimento, di struttura complessa o semplice dipartimentale dotata di budget autonomo, in relazione alle capacità gestionali/manageriali, il Nucleo di Valutazione, in base all'esame degli esiti della valutazione di prima istanza e dei risultati della scheda di "budget", provvederà ad effettuare la valutazione di seconda istanza, attraverso la formulazione di un giudizio sintetico (Positivo o Negativo) che sarà registrato in apposito verbale.

Personale di Comparto

In ottemperanza alle disposizioni normative nazionali (D.Lgs. 150/2009) e contrattuali l'Azienda ha dato continuazione al processo di valutazione individuale, che ha interessato tutto il personale del comparto (circa 3.900 unità) sulla base del regolamento per la "Valutazione permanente individuale del personale di comparto", adottato con Deliberazione n. 372 del 25.6.2013 e successivamente modificato con Deliberazione n. 196 del 18.3.2015.

Con il sopracitato Regolamento si era dato avvio alla procedura di valutazione individuale del Comparto, prevedendo gli strumenti operativi necessari ai valutatori ed ai valutati per l'espletamento del percorso valutativo, quali: scheda di valutazione individuale; programma di formazione dei valutatori; feedback sul valutatore; modulo procedura di conciliazione; verbale di illustrazione e descrizione scheda di valutazione e indicatori.

La valutazione si è svolta on line attraverso la piattaforma informatizzata dedicata alla gestione automatizzata del processo valutativo del comparto, all'interno della Intranet aziendale.

Con riferimento alla valutazione individuale effettuate per l'anno 2017, il personale del comparto, in base al punteggio conseguito, si è collocato, nell'ambito delle previste fasce, come di seguito rappresentato:

Fascia Punteggio	% personale inserito nella fascia
Da 50 a 36	99,58 %
Da 35 a 20	0,39 %
Da 19 a 0	0,03 %

5. COLLEGAMENTO TRA IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL P.T.P.C.T: ANNO 2017

Tra gli obiettivi strategici del triennio 2017 – 2019, definiti dal Direttore Generale in base all'art. 1 c. 8 della L. n. 190/2012, trasmessi al RPCT con Nota prot. n. 12739 del 26/01/2017, e costituenti parte integrante del P.T.P.C.T. 2017 - 2019 è stato previsto il collegamento tra il P.T.P.C.T. e il ciclo della Performance attraverso l'individuazione di obiettivi organizzativi e individuali relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza assegnati alle strutture aziendali rientranti nelle aree a rischio corruzione.

Gli obiettivi del 2017 sono stati progettati in base alle caratteristiche proprie delle Strutture e tenendo presente eventuali criticità riscontrate dalle Strutture stesse, riguardo alla corretta applicazione della normativa anticorruzione e della trasparenza.

Gli stessi dirigenti, a capo delle strutture interessate dai suddetti obiettivi, sono stati chiamati, a loro volta, ad individuare obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza individuali nell'ambito della scheda di valutazione prevista, da assegnare ai propri

collaboratori coinvolti nelle attività della prevenzione della corruzione o con incarichi specifici (“coordinatori – facilitatori”).

Malgrado una certa eterogeneità è possibile elencare i “macro-obiettivi” in modo da delineare le caratteristiche più generali degli stessi:

<u>ATTIVITA'</u>	<u>TIPOLOGIA</u>	<u>TIPOLOGIA</u>	<u>CONCLUSIONE</u>
1)	Accertamento della conoscenza dei Codici di Comportamento tra i dipendenti attraverso incontri che prevedano la partecipazione del personale delle strutture aziendali.	Formazione	Il semestre 2017
2)	Frequenzazione di un corso FAD sulla L. n. 190/2012 e di uno specifico relativo all’area “contratti” destinati ai dipendenti delle aree a rischio.	Formazione	Il semestre 2017
3)	Processo della gestione del rischio: a) aggiornamento dei dati con l’ausilio di gruppi di lavoro: individuazione di rischi e misure concrete; b) prima analisi dei rischi da parte di strutture coinvolte per la prima volta nel processo.	Gestione del rischio corruzione	Il semestre 2017
4)	Organizzazione Giornata della Trasparenza: coinvolgimento di alcuni dirigenti appartenenti alle aree a rischio	Trasparenza	Il semestre 2017
5)	Rispetto delle indicazioni e delle tempistiche nella compilazione e consegna del monitoraggio sul rispetto del P.T.P.C.T. e del Codice di Comportamento.	Anticorruzione	Il semestre 2017
6)	Monitoraggio tempi dei procedimenti (ex art. 1 c. 28 della L. n. 190/2012): richiesta di aggiornamento dei dati sui tempi dei procedimenti (a seguito di verifiche su tutte le strutture coinvolte).	Anticorruzione	Diversificato

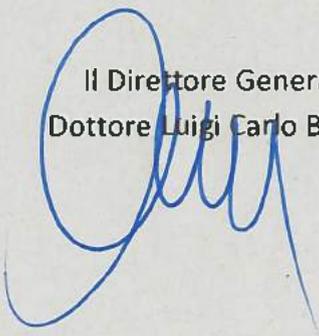
7)	Coinvolgimento degli stakeholder nelle attività di prevenzione (S.S. Servizio Ispettivo e URP): predisposizione campagna informativa e di coinvolgimento dei portatori di interesse aziendali - questionario per verificare la percezione della corruzione e della conoscenza della normativa tra i dipendenti.	Anticorruzione	II semestre 2017
8)	Verifica e aggiornamento dei dati delle tabelle sui procedimenti amministrativi : aggiornamento sulle sezioni di "Amministrazione Trasparente"	Trasparenza	Diversificata
9)	Richiesta di inserimento, integrazioni e aggiornamenti di specifici obblighi di trasparenza in base a verifiche a campione.	Trasparenza	Diversificata anche a seconda delle scadenze previste dal D.Lgs. n. 33/2013
10)	Richiesta di relazione alle Strutture aziendali che, nella fase del "trattamento del rischio" 2016 avevano dichiarato di applicare la rotazione del personale come misura di contrasto della corruzione all'interno dei processi a rischio.	Anticorruzione	I e II semestre 2017
11)	Rispetto delle indicazioni e delle tempistiche nella compilazione e consegna della "tabella di sintesi" sugli adempimenti relativi alla trasparenza ex D.Lgs. n. 33/2013	Trasparenza	I semestre 2017

6. CONCLUSIONI

Dalla rendicontazione degli obiettivi del Piano della Performance per l'anno 2017 emerge una buona tenuta delle strutture aziendali alle performance prefissate, con la quasi totalità dei target raggiunti. Si sono manifestate criticità su alcuni obiettivi per i quali sono stati determinanti fattori esterni che ne hanno impedito il completo raggiungimento soprattutto da parte delle strutture organizzative ospedaliere (pazienti fragili e anziani, poca ricettività strutture extraospedaliere, parziale integrazione con le aziende ospedaliere dell'area metropolitana...).

Occorre ricordare che, per l'anno 2017, l'Azienda ha rispettato il budget economico assegnato da Regione Liguria e che l'azienda ha mantenuto i livelli di assistenza ai cittadini residenti sul proprio territorio.

A completamento di quanto illustrato nella presente relazione e ai fini della completa correlazione degli obiettivi alle risorse disponibili, si allega il Modello LA 2017 con la rilevazione dei costi per livelli essenziali di assistenza.



Il Direttore Generale
Dottore Luigi Carlo Bottaro

