

## **IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2019 DELL'AORN SANTOBONO PAUSILIPON**

Il presente capitolo illustra il ciclo di gestione della performance per l'anno 2019, in coerenza agli obiettivi programmati (Piano della Performance), al contesto ed alle risorse utilizzate.

Il documento è stato elaborato nel rispetto delle indicazioni metodologiche delineate dall'OIV, all'interno del proprio documento denominato "Relazione sul Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2018" e tiene, altresì, conto:

- dei principi espressi dalle Delibere CIVIT n. 4, 5 e 6 - anno 2012, relative agli adempimenti posti a carico degli OIV con riferimento alla reportistica relativa al funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità predisposto, alla relazione sulle performance e relativa validazione, unitamente alle tempistiche esplicitate per l'azienda ospedaliera;
- dell'esigenza di raccordo tra l'OIV, istituito con atto deliberativo n.202/2011, e i vari servizi dell'Azienda ospedaliera.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'AORN SANTOBONO PAUSILIPON ha la finalità di favorire il miglioramento continuo del contributo apportato da ciascuno - sia che si tratti di Centro di Responsabilità, che di singolo individuo - al raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni degli utenti.

Il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi strumento di "conoscenza" e promozione della crescita complessiva dell'intero sistema, anche attraverso la formazione mirata.

Le norme vigenti, ed in particolare le disposizioni contenute nel titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., individuano gli strumenti di valorizzazione del merito ed i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa secondo principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

Oggetto del presente documento è la valutazione strutturata su base annua della performance organizzativa ed individuale finalizzata all'erogazione dei compensi previsti dal sistema premiante e funzionale a preparare le condizioni per una valutazione finale alla scadenza degli incarichi attribuiti (per i dirigenti, di competenza del Collegio tecnico) che tenga conto dell'intero percorso valutativo del dipendente, così da favorire un coerente sviluppo professionale.

Il sistema per la valutazione delle performance di tutti i dipendenti dell'AORN SANTOBONO PAUSILIPON, funzionale e rispondente alle prescrizioni della normativa vigente, ha per oggetto la performance organizzativa e quella individuale misurata nell'esercizio 2019 in base agli obiettivi strategici fissati dall'AORN.

### **PRINCIPI DELLA VALUTAZIONE**

Il Sistema di valutazione aziendale si ispira ed osserva i seguenti principi e valori:

- a) trasparenza – garantire la preventiva e diffusa conoscenza dei parametri di valutazione, al fine di garantire a tutti la possibilità di raggiungere i risultati attesi
- b) equità – divieto di valutare in modo difforme casi simili ed in modo simile casi difformi
- c) informazione e partecipazione - garantire che l'assegnazione degli obiettivi e la verifica del grado del loro raggiungimento avvengano con la partecipazione del valutato e del valutatore

- d) giusta considerazione del legame tra la valutazione individuale ed il risultato della struttura in cui opera il soggetto
- e) coerenza del sistema di valutazione con obiettivi di insieme
- f) previsione, per tutti i valutati, di una seconda istanza di valutazione a garanzia del rispetto delle procedure, dei tempi e delle fasi previsti dalle disposizioni dell'art. 7) del D. Lgs.150/2009.

## PROSPETTIVE, AMBITI E DIMENSIONI DELLA VALUTAZIONE

### ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance aziendale, così come riportato nel Piano triennale di performance 2019/21, costituisce una mappa strategica, in grado di rappresentare efficacemente le relazioni gerarchiche tra mandato istituzionale/missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi declinati per ciascun centro di responsabilità dell'AO Santobono-Pausilipon. Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai differenti ambiti e di diversa natura contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione, e costituisce quindi il collegamento logico tra formulazione ed esecuzione della strategia.

L'Albero della performance dell'AO Santobono-Pausilipon per il 2019 ha previsto tre macro-ambiti di valutazione della performance organizzativa, a partire da quelli indicati all'art. 8 del d.lgs. 150/2009, coerentemente con quanto suggerito anche dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) nelle delibere 104 e 112/2010.

E' stato effettuato uno sforzo finalizzato ad impiantare un modello di valutazione multidimensionale che risulta particolarmente efficace nella misurazione e valutazione dell'attività di un ospedale, evitando di concentrarsi unicamente sulla prospettiva economico – finanziaria e introducendo misure che considerano anche l'orientamento all'utente, la gestione dei processi e lo sviluppo futuro dell'organizzazione.

Sono state dunque individuate differenti prospettive attraverso cui misurare e valutare la performance ai vari livelli (Ospedale nel suo complesso, Direzioni, Dipartimenti ed Aree, Unità Operative Complesse e Semplici dipartimentali, Unità Operative Semplici, Personale). In particolare, per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sono state adottate le seguenti prospettive, articolate in specifici ambiti:

- A. Controllo strategico
  - sviluppo organizzativo
- B. Qualità delle attività e servizi
  - Sistema Produttivo
  - Processi clinici
  - Utenza
  - Trasparenza dei percorsi
- C. Salute dell'Azienda
  - HR e crescita professionale
  - Sistemi operativi ed informativi

## GLI OBIETTIVI STRATEGICI 2019

In linea con quanto esposto nel Piano triennale della Performance 2019-21 (delibera n. 44/2019), nel rispetto dei principi ispiratori di "revisione della spesa" e in considerazione anche dell'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione (legge 190/2012) e, in particolare, dell'emanazione nel 2013 dei decreti legislativi n. 33 e n. 39 - sul riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza e il regime delle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni, l'AORN ha ritenuto strategico per il perseguimento della propria Mission procedere secondo una logica di gestione per obiettivi, da trasmettere, a cascata, a tutti i livelli di collaborazione (dirigenza e comparto).

A tal fine sono stati individuati per il 2019 i seguenti indirizzi strategici:

OBIETTIVI PERFORMANCE 2019-21 – Obiettivi strategici		
PROSPETTIVA	AMBITO	OBIETTIVI STRATEGICI 2019
<b>1. Controllo Strategico</b>	<b>1.1. sviluppo organizzativo aziendale</b>	<b>1.1.1</b> Miglioramento dell' appropriatezza gestionale - organizzativa e della relazione di efficienza aziendale nel rispetto dei programmi operativi DCA 14/17 e del Decreto 61/17 relativamente agli obiettivi assegnati al DG.
		<b>2.1.1</b> Facilitazione dell'accesso alle prestazioni e riduzione dei tempi di attesa
<b>2. Qualità delle Attività e dei servizi</b>	<b>2.1. sistema produttivo</b>	<b>2.1.2</b> Incremento dell' accuratezza flussi attività sanitarie (SDO, EMUR, File C, Flusso SIMES, File F, C.O.) ; flussi amministrativo-gestionali; Sistema SIAC
		<b>2.1.3.</b> Incremento in termini % della produzione rendicontata dai flussi rispetto al riferimento definito; Flusso SDO: peso totale DRG: volumi, complessità, ; File C: prestazioni ambulatoriali; flusso EMUR: incremento attività ricoveri in OBI
		<b>2.1.4</b> Ottimizzazione delle procedure amministrative-contabili (gara, appalti, liquidazione sinistri, pagamenti)
		<b>2.1.5</b> contenimento tempistica tra richiesta esami e refertazione sia in emergenza che in elezione
		<b>2.1.6</b> monitoraggio e controllo finalizzate al contenimento dell' utilizzo dell' istituto dello straordinario ed autoconvenzionamento
		<b>2.1.5</b> Appropriately attività ricovero (Adempimenti griglia LEA - Intesa Stato Regione marzo 2005)
	<b>2.2. processi clinici</b>	<b>2.2.1.</b> Implementazione delle attività inerenti rischio clinico, sicurezza delle cure
		<b>2.2.2</b> implementazione di modelli gestionali per la presa in carico di pazienti attraverso PDTA, reti cliniche intra e interaziendali per l'emergenza e l'alta specialità
	<b>2.3. utenza</b>	<b>2.3.1.</b> Sviluppo di azioni promuoventi l'umanizzazione, l'accoglienza, il comfort, l'informazione e la partecipazione alle cure da parte dei pazienti e dei loro familiari – con particolare riguardo al rispetto del bambino in ospedale
	<b>2.4 Trasparenza dei percorsi</b>	<b>2.4.1.</b> Potenziamento delle iniziative tese a migliorare i percorsi di trasparenza ed integrità e dei processi di prevenzione alla corruzione sia in campo amministrativo che assistenziale (liste di attesa, Intramoenia, etc.)

		2.4.2. Potenziamento delle iniziative tese a migliorare le procedure in materia di trattamento dei dati e tutela privacy
3. Salute dell'Azienda	3.1. HR : crescita professionale, tutela e sorveglianza	3.1.1. Sviluppo di attività formative, di studio e ricerca scientifica per la promozione dell'alta specialità nonché di progetti di collaborazione interaziendali per la sperimentazione di modelli assistenziali integrati ed innovativi
		3.1.2: Implementazione delle attività in materia di sorveglianza e sicurezza del lavoratore
	3.2. sistemi operativi e informativi	3.2.1. Ottimizzazione processi di razionalizzazione ed informatizzazione delle procedure sanitarie, amministrative e contabili finalizzate al potenziamento delle attività di pianificazione e controllo direzionale

### IL PROCESSO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVO-GESTIONALE

All'interno della logica "a cascata" dell'albero della performance, ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativo-gestionali, assegnati alle Unità Operative, per ciascuno dei quali sono definiti:

- l'indicatore
- il target (per ciascuno dei target, l'indicatore è costituito dal grado di realizzazione del correlato obiettivo operativo)
- la soglia
- il peso che ad esso s'intende attribuire

Per ciascuna Unità Operativa, è stata predisposta una specifica scheda di valutazione gestionale, dove per ogni obiettivo riportato, è indicato uno specifico peso. La somma dei pesi di ciascuna scheda è pari a 100.

Nell'allegato 1 è riportato l'articolato mix di **obiettivi operativi**, direttamente declinati dagli obiettivi strategici sopra indicati, assegnati a ciascun Centro di responsabilità attivo per l'annualità 2019, in funzione della fase di transizione dal vecchio al nuovo assetto organizzativo conseguente al processo di attuazione del nuovo atto aziendale.

I Direttori di UU.OO Complesse e Semplici dipartimentali e dei Servizi Infermieristico e Tecnico-Riabilitativo, concordati e sottoscritti gli obiettivi loro assegnati, nell'ambito della prevista negoziazione di budget, supportati dalle rendicontazioni di attività fornite dalla U.O. di Epidemiologia valutativa, hanno predisposto semestralmente e a consuntivo un documento circa l'azione funzionalmente condotta, finalizzata al perseguimento di detti obiettivi, con specifico riferimento agli indicatori e target fissati.

Con riferimento a quanto previsto dal piano triennale della performance 2019-21 (del. n. 44/2019) che, nelle more della nuova regolamentazione contrattuale, rinvia al sistema di valutazione riportato nel Piano delle Performance anni 2017-2019 (del. n. 395/2017), i Direttori di dipartimento e il Coordinatore dell'area di Direzione Sanitaria ed Direttore Amministrativo, per le rispettive aree di staff, hanno proceduto, sulla scorta delle suddette relazioni, all'attribuzione di un punteggio (da 0 a 100) di performance gestionale, pari alla somma dei punteggi risultanti dal grado di raggiungimento del target atteso per ciascun obiettivo indicato nella scheda.