

---

## **IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2017 DELL'AORN SANTOBONO PAUSILIPON**

Il presente capitolo illustra il ciclo di gestione della performance per l'anno 2017, 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" 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 2017 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 2017/19, 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 2017 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