

Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022

Estratto del Piano della Performance 2022-2024 adottato con delibera n. 101 del 31 gennaio 2022

Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e da specifiche linee di indirizzo regionali in materia di misurazione e valutazione (in particolare la DGRV 140/2016), nonché dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74 e dalle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche del Dipartimento della funzione pubblica (novembre 2019), nell'Azienda ULSS 5 Polesana il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nel rispetto degli obiettivi strategici impartiti dalla Regione, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione delle risorse strumentali e di costo a disposizione e nel rispetto delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e valutazioni intermedie per stati di avanzamento, con attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione annuale dei risultati e valutazione finale a consuntivo;
- e) utilizzo dei sistemi incentivanti, secondo criteri di valorizzazione del merito in coerenza con le normative di legge, i vigenti CC.CC.NN.LL. e con i contratti integrativi aziendali;
- f) rendicontazione dei risultati mediante pubblicazione sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Il Ciclo della performance prevede uno stretto collegamento tra la definizione degli obiettivi aziendali e la gestione dei sistemi incentivanti, contrattuali e straordinari.

Per quanto riguarda i meccanismi incentivanti contrattuali, è previsto che i singoli obiettivi di budget delle unità operative siano pesati e che l'erogazione degli incentivi connessi avvenga solo a seguito delle valutazioni infrannuali degli stati di avanzamento fatta dai responsabili di struttura/processo (in collaborazione con la UOC Controllo di gestione) e della valutazione finale a consuntivo.

Per quanto riguarda le eventuali risorse straordinarie aziendali e regionali che potranno essere messe in campo per affrontare specifiche situazioni (per esempio, pandemia COVID, campagna vaccinale, Piano di recupero delle liste di attesa, prestazioni aggiuntive per carenza di personale, ecc.) è opportuno che gli obiettivi siano il più possibile legati a parametri oggettivi (per esempio, ore svolte, sedute operatorie/vaccinali/tamponi attivate, visite e interventi fatti, ecc.) che dovranno essere rendicontati dai responsabili di struttura/processo, in collaborazione con UOC Gestione risorse umane e la UOC Controllo di gestione.

Con il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", sono stati introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e utenti nel Ciclo di gestione della Performance. Il nuovo articolo 19-bis, infatti, ha introdotto delle innovazioni incidendo sulla disciplina relativa al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa. Nel novembre 2019 il Dipartimento della funzione pubblica ha predisposto

le “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche” con l’intento di fornire alle amministrazioni indicazioni metodologiche in ordine alle modalità attraverso le quali assicurare detto coinvolgimento.

Per supportare il perseguimento degli obiettivi aziendali risulta necessario uno sviluppo sistematico e coordinato delle attività di programmazione, realizzazione e controllo che sono supportate dai seguenti strumenti:

- il Piano triennale della Performance;
- il Documento annuale delle Direttive di budget, con cui si esplicita il focus sugli obiettivi aziendali e che rappresenta lo strumento di programmazione annuale;
- il Budget annuale, quale strumento operativo costituito dalle schede di budget con cui si definisce l’attività di programmazione, monitoraggio e verifica delle attività e dei costi e del rapporto costo/qualità delle Unità operative;
- il Sistema di reporting, con indicatori puntuali per la Direzione aziendale e per le Unità Operative.

Data la complessità di applicazione del Ciclo aziendale della performance nelle strutture sanitarie, i soggetti coinvolti nella sua gestione sono numerosi e un buon risultato finale è dato dal loro reciproco livello di integrazione.

La **Direzione aziendale** ha il compito di assegnare gli obiettivi alle singole articolazioni aziendali, tenendo conto delle indicazioni regionali, di monitorarne l’andamento generale e di valutare complessivamente i risultati raggiunti.

La **UOC Controllo di gestione** è la struttura tecnica di supporto che ha principalmente il compito di:

- sovrintendere all’intero sviluppo del Ciclo della performance;
- preparare e gestire le schede di budget con gli obiettivi specifici per le singole articolazioni aziendali;
- contribuire a fornire i dati di attività e di costo per il monitoraggio periodico e finale (dati generali e trasversali);
- collaborare con l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nella predisposizione dei materiali di valutazione, del Documento di validazione della Relazione sulla performance e della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni che ne costituisce parte integrante;
- pubblicare la documentazione relativa all’attività dell’OIV sull’apposita sottosezione della sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet aziendale.

L’**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** ha il compito di garantire che tutte le fasi del Ciclo aziendale della performance vengano svolte secondo le indicazioni normative nazionali e regionali, oltre alle nuove funzioni introdotte dal D.Lgs 74/2017.

I **Direttori/Responsabili delle diverse articolazioni aziendali**, secondo i livelli di responsabilità e di funzionamento indicati nell’Atto aziendale, hanno il compito di:

- contribuire con la Direzione aziendale a definire le schede di budget con gli obiettivi specifici;
- illustrare a tutto il personale della struttura gli obiettivi di budget contenuti nella scheda;
- perseguire gli obiettivi specifici indicati nelle rispettive schede di budget;
- contribuire a fornire i dati di attività per il monitoraggio periodico e finale (dati specifici);
- fare il monitoraggio periodico e attivare eventuali interventi correttivi;
- predisporre le conseguenti valutazioni periodiche e finali di 1° e 2° istanza, a seconda dei livelli di responsabilità indicati nell’Atto aziendale.

La **UOC Gestione risorse umane** ha il compito di definire gli accordi integrativi aziendali in materia con le OO.SS. e di erogare gli incentivi sulla base delle valutazioni degli stati di avanzamento e della valutazione consuntiva finale.

Le fasi temporali in cui si articola il **processo di Gestione del Ciclo della Performance**, sono di seguito rappresentate, fatto salvo che nel 2022 saranno condizionate dall’evoluzione dell’epidemia attualmente ancora in corso.

Alcune scadenze del processo devono essere rispettate in quanto previste dalle norme vigenti, altre invece possono essere dipendenti da scelte aziendali e, nell’ipotesi di eventi non prevedibili e situazioni straordinarie come la presenza della pandemia ancora in corso, l’intera sequenza delle fasi può subire rallentamenti, ritardi e variazioni ed ecco perché, riguardo alle schematizzazioni che seguono, si può affermare che riportino date indicative e riferibili a situazioni ordinarie.

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano della performance 2022-2024	31 gennaio 2022
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2022	Contenuto nel Piano della Performance in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2022
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2022 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2022	febbraio/marzo 2022
	Schede di budget 2022 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	appena approvata la DGRV
Adozione della deliberazione di presa d'atto delle schede di budget 2022	Delibera del Direttore Generale	maggio 2022
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbale dell'incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	<ul style="list-style-type: none"> – Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) – Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici) 	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2022 2° quadrim. al 31/08/2022 3° quadrim. al 31/12/2022
Valutazione annuale della performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> – Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) – Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza) 	maggio/giugno 2022
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdedurre alla valutazione di seconda istanza	giugno 2022
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	luglio/settembre 2022
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2022
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	mensile
	Saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	ottobre/novembre 2022
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali