

Regolamento per la Misurazione e Valutazione delle Performance dell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara

Adeguamento dell'ordinamento della ASL di Pescara ai principi della L.R. n.6 del 8 Aprile 2011 (art. 1, comma 1)

Misurazione e valutazione della performance nell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara

SOMMARIO

Art. 1. Performance delle strutture, Piano della performance e Ciclo della performance

Art. 2. Ciclo di gestione della performance

Art. 3. Obiettivi e indicatori

Art. 4. Monitoraggio della performance

Art. 5. Sistema di misurazione e di valutazione della performance

Art. 6. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Art. 7. Misurazione e valutazione dell'apporto dei singoli alla produttività e gestione del merito

Art. 8. Piano della performance e Relazione della performance

Art. 9. Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)

Art. 10. Trasparenza dei dati relativi al ciclo di gestione della performance

Art. 11. Norma transitoria

Regolamento per la misurazione e valutazione della performance nell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara**Art. 1 - Performance delle strutture, Piano della performance e Ciclo della performance**

1 - L'Azienda Sanitaria Locale di Pescara adegua il proprio ordinamento in applicazione del comma 1, art. 1 Legge Regionale n. 6 dell'8 aprile 2011 in materia di misurazione e valutazione delle prestazioni svolte dalle proprie articolazioni funzionali al fine di salvaguardarne le peculiarità tipiche del lavoro che si svolge nei servizi territoriali ed ospedalieri inseriti nella rete delle quattro aziende del Servizio Sanitario Regionale.

2 - Il presente regolamento integra e sviluppa il preesistente sistema, che già enuclea il ciclo aziendale della performance, in particolare denotato da un impianto integrato di valutazione e verifica su posizioni, dirigenziali e non, previamente graduate, attraverso la applicazione di appositi protocolli, concertati o negoziati con le OO.SS., conformemente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva

Art. 2 - Ciclo di gestione della performance

1 - Il ciclo di gestione della performance si sviluppa a cadenza annuale seguendo il cosiddetto albero della performance ed ha come scopo la gestione dei processi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di:

- a) direzione strategica aziendale
- b) macrostrutture, dipartimenti e distretti
- c) strutture autonome (unità operative complesse o semplici).

La misura e valutazione dei risultati raggiunti si realizza attraverso l'elaborazione di indicatori chiari, precisi e univoci, opportunamente collocati nello strumento tecnico, consolidato nella ASL di Pescara, denominato processo di budget, avendo cura di adeguare quest'ultimo secondo le indicazioni della Commissione nazionale di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2009.

Le fasi del ciclo della performance si sviluppano annualmente attraverso:

- a) la articolazione per cdr della pianificazione strategica che connette gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate a seguito del processo di negoziazione con il "Comitato budget" (CB) attivato da parte della Direzione aziendale;
- b) il monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- c) la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei singoli centri di responsabilità formalmente individuati e della performance individuale ossia dell'apporto assicurato dai soggetti agli stessi assegnati
- d) l'erogazione al personale di incentivi economici in funzione della produttività delle specifiche unità operative verificata e valutata a fine anno; tali risorse sono distribuite secondo una logica di massima trasparenza e merito, secondo la valorizzazione dell'apporto dei singoli all'interno delle equipe omogenee.

2. Ai fini di cui al comma precedente, sul sito istituzionale della ASL di Pescara è assicurata la piena accessibilità ai dati relativi alle valutazioni delle singole unità organizzative.

Art. 3 - Obiettivi e indicatori

1. Ai fini dell'attivazione del ciclo della performance, nel rispetto del corrispondente Piano triennale, gli obiettivi sono definiti in coerenza con le finalità di bilancio indicate nei documenti programmatici dalla Direzione generale e con la pianificazione strategica. Di norma prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento, la Direzione convoca tutti i responsabili delle strutture per la presentazione del budget annuale (invito al budget).

2. Alla presentazione del budget seguono la negoziazione e la sottoscrizione del documento di budget, che contiene gli obiettivi delle singole UUOO e CDR

3. Gli obiettivi sono articolati secondo l'albero della performance di cui all'art. 2 e devono essere tali da:

- assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati e dell'attività espletata;
- essere congrui rispetto ai bisogni della comunità di riferimento;
- riferibili all'arco temporale di un anno;
- misurabili sulla base di indicatori chiari, precisi, univocamente interpretabili, facilmente comprensibili ai destinatari dell'informazione,
- coerenti con le caratteristiche dell'attività misurata;

A tal fine gli obiettivi sono commisurati a valori attesi e a valori minimi accettabili stabiliti con il Comitato budget nella fase di negoziazione, anche in riferimento ai dati storici ed a eventuali standard di livello regionale, nazionale e internazionale per aziende svolgenti attività analoghe e comunque calibrati sulla quantità e qualità delle risorse disponibili, secondo il principio della massima efficienza gestionale e qualità assistenziale.

Art. 4 - Monitoraggio della performance

1. I Direttori di struttura promuovono il costante monitoraggio dell'attività peculiare inserita nel documento di budget opportunamente negoziato. Secondo la tempistica definita nell'apposito regolamento, essi trasmettono alla struttura tecnica permanente (STP) di cui all'art. 5, una relazione che documenta il grado di conseguimento degli obiettivi e propongono se necessario interventi correttivi in corso di esercizio.

Art. 5 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale viene effettuato con cadenza annuale; la ASL di Pescara valuta annualmente la performance organizzativa e individuale.

2. Il Sistema è periodicamente aggiornato, su proposta dell'OIV, al fine di evitare l'elusione o degenerazione dei sistemi di controllo, la confusione fra obiettivi da raggiungere e azioni messe in atto per raggiungerli, nonché per assicurare la capacità degli indicatori di rappresentare fedelmente l'andamento dei fenomeni osservati.

3. Nell'attesa di eventuali linee d'indirizzo da parte della Regione e della definizione dei protocolli di collaborazione di cui all'art.13, comma 2, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, la ASL di Pescara applica le metodologie e gli strumenti tecnici sperimentati secondo gli indirizzi generali formulati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.13 del D.lgs. 150/2009.

4. La funzione di misurazione e valutazione della performance è assicurata attraverso l'attività di più soggetti:

a) dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) cui compete la validazione del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni nel suo complesso, anche al fine di attestare che sia rispondente ai criteri di selettività e merito e l'adozione formale della proposta di valutazione annuale correlata al processo di budget, ovvero del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture (CdR) dirette dai rispettivi responsabili; l'organismo indipendente di valutazione si avvale del supporto di una Struttura Tecnica Permanente (STP) allo scopo costituita come articolazione dell'Area di Staff della Direzione.

b) del responsabile di CdR, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato, secondo la metodologia di valorizzazione differenziale dell'apporto dei singoli alla produttività dell'equipe di cui al successivo articolo 7.

La valorizzazione differenziale per l'erogazione del premio di produttività ai collaboratori organizzati in equipe omogenee, compete al dirigente nel rispetto del protocollo applicativo del Sistema Premiante recepito nel contratto integrativo siglato con le Organizzazioni sindacali aziendali ed articolato nelle prescritte aree di contrattazione.

Art. 6 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa è assicurata dall'Organismo indipendente di valutazione, con il supporto della Struttura tecnica permanente, e riguarda tutti i livelli dell'organizzazione essendo collegata:

a) all'effettivo grado di attuazione degli obiettivi e delle attività, come negoziato da ogni CdR con il Comitato budget di cui all'art. 2 e alla capacità di impatto dell'azione svolta nei riguardi dei clienti interni ed esterni dell'organizzazione aziendale e sui destinatari dell'assistenza;

b) al grado di soddisfazione dei bisogni e degli interessi dei destinatari dei servizi, rilevato anche attraverso modalità interattive;

c) all'ottimizzazione della produttività, attraverso la riduzione dei costi, l'impiego efficiente delle risorse, il contenimento dei tempi di risposta e della modernizzazione dei procedimenti amministrativi;

d) al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali del personale di tutti i ruoli e categorie;

e) all'apertura totale dei servizi all'utenza ed alla trasparenza delle relazioni con i cittadini, anche attraverso lo sviluppo di adeguate forme di partecipazione e collaborazione;

f) alla capacità di innovazione e sperimentazione;

g) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il compendio degli obiettivi promana annualmente dalla direzione aziendale secondo le previsioni di cui al Piano della performance di cui all'art. 1.

Art. 7 - Misurazione e valutazione dell'apporto dei singoli alla produttività e gestione del merito

1. Le risorse destinate al trattamento accessorio sono ripartite tra le fasce di merito osservabili nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 2 del D.lgs. 150/2009, tenendo conto delle risultanze della contrattazione collettiva integrativa aziendale.

2. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente è svolta dal responsabile della struttura e, per quanto riguarda il personale del comparto, ricorrendo alla collaborazione dei titolari delle posizioni organizzative e degli

incarichi di coordinamento. Essa rileva l'impegno profuso ed i talenti messi concretamente a disposizione dell'equipe omogenea formalizzata, secondo appositi criteri di valorizzazione esposti nell'apposita griglia condivisa ad inizio d'anno in ogni unità operativa e tiene conto in particolare:

- a) della performance organizzativa ovvero dei risultati conseguiti dal CdR in termini di % sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e negoziati .
- b) all'entità dell'apporto quantitativo e qualitativo assicurato da ciascun collaboratore ai fini del raggiungimento alla performance di cui sopra, relativamente all'unità operativa di appartenenza.

La percentuale di risultato è proposta da parte dell'OIV tenendo conto delle eventuali criticità intercorse e, ove documentato, del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, nonché degli interventi migliorativi introdotti nell'ambito dell'unità operativa di diretta responsabilità e del benessere organizzativo del personale indotto grazie al principio della massima trasparenza.

3. La valorizzazione differenziale dell'apporto individuale alla produttività è effettuata sulla base del protocollo applicativo del Sistema Premiante contenuto dell'Accordo Collettivo Integrativo Aziendale vigente (ACIA) nell'ambito del Sistema di Valutazione di cui all'articolo 5 ed è connessa a criteri esposti preventivamente dal dirigente in una "griglia" contenente l'espressione numerica dell'impegno corrispondente a 5 livelli crescenti, da 1 a 5, condivisi ad inizio d'anno. Essi riguardano in particolare:

- a) il fattivo contributo al conseguimento degli obiettivi specifici del CdR e delle eventuali equipe omogenee individuate al suo interno;
- b) l'entità dell'impegno commisurato ai livelli crescenti e differenzianti condivisi ad inizio d'anno ed accertati a fine esercizio da parte del titolare dell'unità operativa, ove si tiene conto dei "talenti, ovvero delle capacità individuali, ovvero della flessibilità offerta nel posto di lavoro, secondo le competenze professionali e l'apporto in termini di innovazione e miglioramento organizzativo e scientifico.

Considerato l'impegno necessario per il raggiungimento degli obiettivi specifici del CdR, si stabilisce convenzionalmente un punteggio medio di flessibilità 1.0 rispetto al "range" stabilito nel Contratto Integrativo Aziendale (CIA) oscillante tra il minimo di 0,5 ed il massimo di 1,5. I componenti di ciascuna equipe omogenea concordano un maggiore o minore punteggio differenziale col responsabile; quest'ultimo è tenuto ad agire proattivamente per chiedere a ciascuno il massimo impegno, restando garante dell'effettiva attribuzione del punteggio ad inizio anno e, ancor più, della sua verifica a fine anno. La distribuzione del premio di produttività, quindi, dipende dal punteggio finale come sopra verificato.

Art. 8 - Piano delle Performance e Relazione sulla Performance

1. Al fine di rendere trasparenti, conoscibili e tra loro commisurabili i documenti concernenti il ciclo di gestione delle prestazioni, l'Azienda, previa validazione dell'OIV, adotta annualmente:

- a) entro il 31 gennaio il Piano delle Performance redatto dalla UOS Programmazione, Pianificazione Strategica e Monitoraggio Processi, che individua, su base triennale, gli obiettivi assegnati alle strutture poste nell'albero della performance, compresi gli indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati. Entro il medesimo termine, i Dirigenti sono tenuti a trasmettere alla Struttura Tecnica Permanente (STP) di supporto all'OIV i dati che consentono i riscontri concernenti l'attuazione del Piano della Performance relativo all'anno precedente;
- b) entro il 30 giugno, sulla base delle risultanze la STP redige la Relazione sulla Performance nella quale sono illustrati a consuntivo i risultati ovvero la performance organizzativa di tutti i CdR e, al loro interno la performance individuale raggiunta/conseguita nell'anno precedente. La suddetta relazione espone il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai risultati attesi.

2. Le variazioni degli obiettivi che fosse necessario inserire o modificare in corso di esercizio nel Piano della Performance sono sottoposte ad ulteriore negoziazione da parte del Comitato Budget di cui all'art.2.

Art. 9 - Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)

1. Per l'esercizio delle attività di cui all'art. 14, commi 4 e 5 del D.lgs. 150/2009, e delle attività di controllo strategico, è istituito l'Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV), L'OIV è collocato, in posizione di autonomia, presso la direzione aziendale e risponde esclusivamente al Direttore Generale, quale organo responsabile della gestione aziendale nel suo complesso.

2. L'OIV è costituito da 3 componenti, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e del personale. La durata dell'incarico è di tre anni, rinnovabile una sola volta.

3. Ai sensi dell'art. 14, comma 8, del D.lgs. 150/2009, i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti

continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

4. Le modalità organizzative, i criteri ed il procedimento per la nomina, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV sono stabiliti con deliberazione della Direzione Generale secondo i parametri adottati per organismi collegiali di analogo impegno.

5. Per l'espletamento delle proprie attività istituzionali, l'OIV si avvale del supporto della citata Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance (STP) resa funzionale presso lo staff della Direzione generale.

La responsabilità della STP è affidata a soggetto che abbia specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione e valutazione della performance nelle Aziende del SSN. La struttura tecnica di cui sopra predispone l'istruttoria delle possibili forme di conciliazione e di contenzioso relative al ciclo della valutazione; all'OIV è demandato il compito di esperire un tentativo di conciliazione tra il personale e l'azienda o il CDR relativamente alla valutazione al fine di dirimere le questioni nel rispetto del presente regolamento.

6. In sede di prima applicazione, l'OIV opera sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'art. 13 del D.lgs. 150/2009, e valida lo schema di funzionamento del Sistema di Valutazione della Performance di cui all'art. 5 in tempo utile a garantire la piena operatività del sistema dal 1° gennaio 2012.

Art. 10 - Trasparenza dei dati relativi al ciclo di gestione della performance

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale di ogni aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse e del risultato delle attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento del servizio e di imparzialità dei procedimenti di valutazione.

2. La ASL di Pescara garantisce la più ampia trasparenza e la massima conoscibilità dei dati relativi alle singole fasi del ciclo di gestione della performance.

3. Ai fini di cui al punto precedente, il sito istituzionale della ASL di Pescara ospita una sezione denominata "Trasparenza valutazione e merito", all'interno della quale sono progressivamente pubblicati i contenuti indicati nell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 11 della L.R. 6/2011.

Art. 11 - Norma transitoria

1. A decorrere dall'esercizio 2012 e fino alla stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, gli effetti economici derivanti dall'applicazione dell'art. 7, comma 3, sulla misurazione e valutazione della performance, vengono garantiti attraverso l'utilizzo delle somme pari ai fondi di ciascuna area contrattuale determinati al 31 Dicembre 2010.

2. Nella prospettiva della doverosa omogeneizzazione delle modalità applicative del D.Lgs. 150/2009 e della LR di cui all'art. 1, la ASL di Pescara s'impegna ad attivare ogni possibile rapporto di collaborazione con le altre ASL abruzzesi e, ove richiesto, dal Presidente della Giunta Regionale al fine di consentire analisi attendibili a confronto (benchmark), a partecipare alla costruzione di un omogeneo Sistema di gestione della performance dell'intero Servizio Sanitario Regionale.

3. Fino alla operatività della UOS Programmazione, Pianificazione Strategica e Monitoraggio Processi, il Piano della Performance viene redatto all'interno del Dipartimento Gestione e Sviluppo Risorse Umane.