AO San Carlo Borromeo Milano

RELAZIONE AL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI 2012

Premessa

La relazione sui risultati del sistema di valutazione del 2012 è stata elaborata, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e Piano della Performance OIV Regionale , che prevedono l'obbligo di rendere trasparente la performance aziendale, attraverso la predisposizione di un documento di programmazione, il "Piano della performance", adottato per la prima volta dall'Azienda per il 2012, e di un documento, "La Relazione sulla performance", che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate nell'anno di riferimento, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il documento è stato redatto dall'UO Controllo di Gestione con la collaborazione della Direzione Sanitaria, la Direzione Amministrativa e delle strutture di Staff alla Direzione Generale, in coerenza con le indicazioni fornite dalla Direzione Generale della Sanità e dal Nucleo di Valutazione della Performance e, per quanto non disciplinato, con le indicazioni tecniche della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT).

La relazione descrive i risultati raggiunti nel 2012 dalle articolazioni aziendali e dai singoli dipendenti con una valutazione complessiva dell'area sanitaria pari al 96% e dell'area amministrativa pari al 94%. La media aziendale del 95% appare dunque sostanzialmente in linea con il risultato aziendale complessivo rilevato dalla DG Sanità di Regione Lombardia con decreto n. 1843 del 04.03.2013 "Valutazione relativa agli obiettivi aziendali di interesse regionale per l'esercizio 2012 dell'Azienda ospedaliera ospedale San Carlo Borromeo di Milano" pari a 89,82%.

La valutazione è così articolata:

- performance delle unità operative in cui è articolata l'Azienda, rispetto agli obiettivi annualmente assegnati mediante il sistema budgetario;
- performance individuale del personale dipendente dell'Azienda, rispetto alla qualità della prestazione e al contributo individuale fornito alle strutture di afferenza per il raggiungimento degli obiettivi di budget, secondo le apposite procedure definite dalla contrattazione aziendale.

Il sistema di valutazione

Il sistema operativo di valutazione della AO San Carlo ha privilegiato l'identificazione di obiettivi cercando di valorizzare le competenze specialistiche dei professionisti.

Il punto di partenza è stato quello della definizione degli obiettivi di U.O. che la Direzione Strategica, con il contributo dei suoi staff, della DMP e del Sitra, hanno definito partendo dalle indicazioni delle regole di sistema, degli obiettivi regionali e della progettualità interna. Subito dopo questo passaggio, ogni direttore di struttura complessa e ogni coordinatore, partendo dagli obiettivi della propria U.O., ha definito prima, ed assegnato in modo condiviso poi, gli obiettivi specifici per ciascun proprio collaboratore.

Gli obiettivi hanno aderito il più possibile ai seguenti principi:

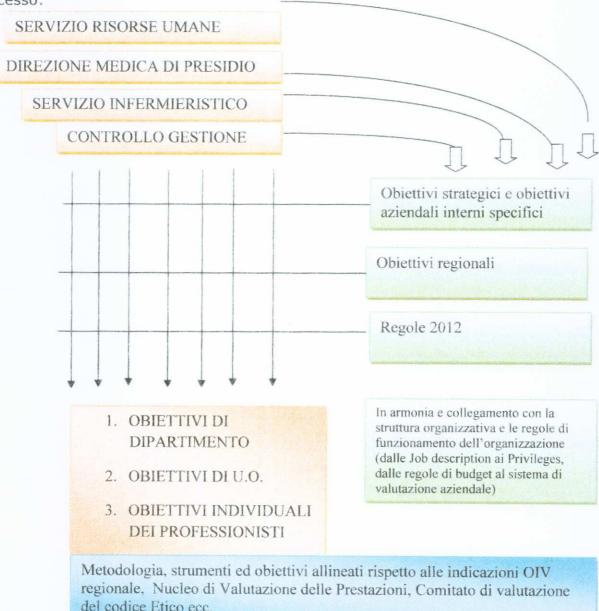
1. collegamento tra gli obiettivi individuali e gli obiettivi di U.O.;



- elevato livello di trasparenza nei sistemi di assegnazione e comunicazione degli obiettivi (negoziazione tra responsabile e collaboratori dirigenti);
- orientamento all'individuazione di indicatori che rendano oggettivo il sistema di misurazione del raggiungimento degli obiettivi e che riducano quindi la discrezionalità nella valutazione dei risultati.

I responsabili di struttura complessa e i coordinatori sono valutati in base al raggiungimento degli obiettivi della propria U.O.. Il sistema di valutazione riguarda sia il personale del comparto che il personale dirigente.

Lo schema utilizzato può essere sintetizzato all'interno del seguente modello, sintesi del processo:



Il processo di definizione degli obiettivi si è avvalso di due principali strumenti di lavoro:

- la scheda di definizione degli obiettivi di U.O. elaborata in condivisione con i servizi di staff dell'azienda (DMP, SITRA, Direzione Sanitaria e direzione Amministrativa, Settore Personale) (performance organizzativa);
- la scheda di definizione degli obiettivi individuali (scheda dirigenza e scheda comparto);

Nella scheda di U.O. abbiamo individuato gli obiettivi "a cascata" per la Ogni U.O.; gli obiettivi avevano origine sia da obiettivi regionali che da quelli aziendali; riguardano attività concordate con la Asl, la regione, altre organizzazioni sanitarie, derivano dalla progettualità interna soprattutto degli uffici di Staff, della DMP e del Sitra..

Nella scheda individuale ogni responsabile ha individuato alcuni obiettivi integrati con gli obiettivi di U.O. e li ha assegnati a ciascun proprio collaboratore.

Questa attività di definizione degli obiettivi prima e valutazione poi sui singoli collaboratori ci ha permesso di attivare la procedura di corresponsione degli incentivi (comparto) e del risultato (dirigenza) in ottemperanza a quanto richiesto dagli organi regionali e locali (NVP Nucleo di valutazione delle prestazioni e OIV Organismo regionale indipendente di valutazione) e a quanto previsto dai contratti e all'interno del decreto legislativo 150/09 in merito alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Gli obiettivi individuali sono stati condivisi con ciascun collaboratore; sono state svolte una o più riunioni all'interno di ciascuna U.O. per la comunicazione e diffusione del sistema di valutazione e dei suoi strumenti, così come è stato svolto un incontro individuale con ciascun collaboratore per impostare la valutazione.

Gli obiettivi individuali si caratterizzano per i seguenti attributi:

- 1. servono a trasferire gli obiettivi di U.O. ai singoli collaboratori
- non è necessario che siano identici agli obiettivi di U.O. possono essere funzionali al raggiungimento di obiettivi di U.O.
- 3. è stata prevista una valutazione gerarchica (capo collaboratore) accompagnata da una auto valutazione: le due valutazioni si sono poi confrontate per giungere ad una valutazione condivisa ed espressa da parte del coordinatore infermieristico / tecnico o dal direttore di struttura complessa.

I Risultati

I risultati raggiunti sono rappresentati all'interno delle seguenti tabelle sintetiche che esprimono la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Unità Operativa. Lo schema è stato così costruito:

- E' stata divisa l'area sanitaria da quella amministrativa (in due distinte Tabelle)
- per l'area sanitaria nella prima colonna viene identificato il dipartimento di appartenenza, seguito dalla denominazione della Struttura e del Nominativo del dirigente a loro volta seguiti dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi in termini percentuali
- per l'area amministrativa nella prima colonna viene identificata la Direzione di appartenenza (Generale, Sanitaria o Amministrativa), seguito dalla denominazione della Struttura e del Nominativo del dirigente a loro volta seguiti dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi in termini percentuali

La valutazione specifica per ciascun obiettivo assegnato alle U.O. così come quella assegnata a ciascun professionista dell'area sanitaria e dell'area amministrativa è verificabile all'interno dei raccoglitori predisposti dalla Direzione Generale e dal Servizio Controllo di Gestione a disposizione del NVP.

3/4.

VALUTAZIONE OBIETTIVI 2012 AREA SANITARIA

DIPARTIMENTO	Tipologia di Struttura afferente e Direttore		VALUTAZION complessiva U.O. (%)
EMERGENZA E ACCETTAZIONE Direttore: dr Giancarlo Fontana	SC Anestesia e Rianimazione 1 - Trauma Team	dr Giancarlo Fontana	93
	SC Anestesia e Rianimazione 2	dr Lorenzo Lubatti	92
	SC Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza	dr Renato Daccò	M.U. 100 P.S. 100
	SC Cardiologia + U.C.C.	dr Marco Bernasconi f.f.	88
	SC Neurologia	dr Fabio Frediani	90
	SC Neurochirurgia	dr Marcello Egidi	98
SCIENZE MEDICHE Direttore: dr Angelo Bargiggia	SC Medicina Generale 2 – Resnati	dr Angelo Bargiggia	96
	SC Medicina Generale 1 - Schirollo	dr Maurizio Poli	100
	SC Gastroenterologia	dr Domingo Spotti	92
	SC Pneumologia	dr Attilio Pietra f.f.	89
	SC Nefrologia	dr Maurizio Gallieni	100
	SC Oncologia (Dipartimento funzionale DIPO)	dr Mauro Moroni	100
	SC Riabilitazione specialistica (Dip.to funzionale di Riabilitazione e continuità territoriale)	dr Carlo Ausenda	100
	SSD Servizio Dietetico	d.ssa Donatella Noè	100
	SC Chirurgia Generale 2	Prof. Federico Varoli	92
SCIENZE CHIRURGICHE Direttore: dr Federico Varoli	SC Chirurgia Generale - Politrauma	dr Marco Stella	86
	SC Chirurgia Generale a prevalente ciclo diurno	dr Pasquale Ventura	100
	SC Urologia	dr Guido Dormia f.f.	92
	SC Chirurgia Vascolare	Prof. Piergiorgio Settembrini	100
	SC Ortopedia e Traumatologia	dr Rinaldo Giancola	90
	Blocco Operatorio	dr Giancarlo Fontana	95
SCIENZE DIAGNOSTICHE Direttore: dr Maurizio Cariati	SC Radiodiagnostica SC Anatomia Patologica	dr. Maurizio Cariati dr.ssa Elisabetta Berti f.f.	99
	SC Laboratorio di Chimica Clinica ed	dr Fausto Lavarda	96 100
	SC Microbiologia e Virologia	dr Fausto Lavarda (interim)	100
	SC SIMT	dr Vincenzo Toschi	98
MATERNO INFANTILE	SC Pediatria	dr Alberto Podestà	100
Direttore: dr Alberto Podestà	SC Ostetricia e Ginecologia	dr Antonello Corbo f.f.	100
SALUTE MENTALE Direttore: dr Giuseppe Biffi	SC Psichiatria	dr Giuseppe Biffi	100
	SC Psicologia Clinica	dr Giorgio De Isabella	99
	TOTALE AREA SANITAR	IA	96

VALUTAZIONE OBIETTIVI 2012 AREA AMMINISTRATIVA

DIREZIONE STRATEGICA	Strutture afferenti e Direttori		valutazioni complessiva u.o. (%)
DIREZIONE GENERALE	Staff SS Relazioni Esterne, Comunicazione e Marketing	Dott. Giovanni Ruggeri	100
	Staff SS Controllo di Gestione	D.ssa Cristiana Taioli	94
	Staff SS Sicurezza Prevenzione e Protezione	D.ssa Katia Razzini	100
	Medicina del Lavoro	Dott. Rodolfo Scillia	100
	Radioprotezione	Ing. Domenico Totaro	100
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	SC Risorse Umane	Dott. Francesco Giglio	85
		D.ssa Maurizia Ficarelli	95
	SC Economico Finanziario	D.ssa Patrizia Giani	95
	SC Provveditorato e Economato	d.ssa Donatella Peraldo	85
	SC Tecnico e Programmazione Lavori	Ing. Aristide Capra	82
	SC Sistemi Informativi Aziendali	Dott. Piermauro Sala	92
	Staff SS Affari generali e Legali	Dott. Alessandro Petillo	90
	SC Direzione Medica di Presidio	d.ssa Caterina Tridico	96
	SC S.I.T.R.A.	dr Giuseppe Negrini	97
DIREZIONE SANITARIA	Servizio Sociale (SITRA)	dr Giuseppe Negrini	100
	Ufficio Movimento (SITRA)	dr Giuseppe Negrini	100
	SC Qualità e Formazione	dott. Centola – dott. Giglio	92
	SC Farmacia Clinica	d.ssa Rita Cursano	89
	Staff SS Ingegneria Clinica	Ing. Antonio Amodeo	88
TOTALE AREA AMMINISTRATIVA			94

Alcune criticità riscontrate

Una criticità generale riscontrata all'interno del sistema di valutazione riguarda il fatto che gli obiettivi definiti - nella stragrande maggioranza dei casi - non sono stati rivisti in un momento intermedio probabilmente a causa del livello di maturità del sistema. Questo aspetto nell'arco del 2013 è stato affrontato attraverso una rendicontazione trimestrale che permette al sistema di valutazione di allineare gli obiettivi rispetto alle contingenze. E' auspicabile inoltre che nel sistema di valutazione aziendale siano privilegiati i collegamenti e i flussi informativi tra i diversi organi e funzioni che producono utili output ai fini valutativi: stiamo parlando in particolare degli scambi informativi tra Nucleo di valutazione delle Performance, Collegio Sindacale, Collegio di Direzione, Organo di valutazione per il codice Etico ecc.

Vi sono poi alcune criticità specifiche:

- Valutazione Obiettivi aziendali Servizio Tecnico e Programmazione Lavori: il responsabile non condivide alcune valutazioni; sono presenti le deduzioni del valutato e le controdeduzioni del valutatore;
- 2. Valutazione individuale al'interno del Servizio Controllo di Gestione: vanno valutate le deduzioni del dipendente tenendo conto dell'assenza del valutatore

Azienda Ospadaliera Ospedale San Carlo Borromeo Via Picyt. 3 20153 Mt Tei 02 4022.1 Direzione Madica di Presidio Dr. ssa LUCIA NEGRONI

5683 | MGR LCU 67T58 F205X

IL DIRETTORE GENERALE Dott. Germano Allegata