



Sistema Sanitario Regione Liguria
Azienda Sociosanitaria Ligure 5
LA SPEZIA

PIANO PERFORMANCE TRIENNALE 2024-2026 ANNUALITA' 2024

**Piano Performance 2024-2026. Aggiornamento 22/01/2024
Approvato da OIV nella seduta del 24/01/2024**

Elaborazione a cura di CCD – Staff Direzione Strategica

Piano della performance

Il Piano delle Performance, sancito con il Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 e modificato con il Decreto Legislativo del 25 maggio 2017 n. 4, prevede l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 6 del Decreto Legislativo del 9 giugno 2021 n. 80 dispone che nel PIAO siano evidenziati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi ed i criteri direttivi definiti dall'art. 10 del Decreto Legislativo n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa. Con la definizione di un sistema di misurazione e valutazione della performance, prevista dal Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", è stata introdotta una disciplina organica, per la pubblica amministrazione, relativa all'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito del personale, che tenta di contrastare scarsa produttività e assenteismo; insiste sulla pubblicizzazione di atti, curriculum, procedure, attestazioni, per una maggiore trasparenza dell'attività, ruolo e competenza dei dirigenti, rafforzandone il principio di legalità.

Il Processo di Misurazione e Valutazione della Performance, che prende avvio proprio dal Piano delle Performance, si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione di obiettivi, indicatori e valori attesi: traduzione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi tramite la stesura delle Schede Budget
- Collegamento fra obiettivi ed allocazione risorse
- Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuale attivazione di interventi correttivi
- Misura e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti
- Rendicontazione e pubblicazione dei risultati della performance.

La performance aziendale è concettualmente distinta in performance organizzativa e performance individuale.

Performance organizzativa

L'Azienda realizza gli indirizzi strategici, regionali ed aziendali, attraverso la loro declinazione in obiettivi, utilizzando il processo del budget annuale, declinazione della performance organizzativa.

Gli obiettivi strategici sono individuati in coerenza con le linee di indirizzo espresse dalla Regione Liguria; prevedono obiettivi consolidati di garanzia dei livelli di assistenza, della qualità delle prestazioni ed obiettivi legati ai nuovi indirizzi operativi definiti dalla Regione Liguria.

Il sistema di budget è lo strumento fondamentale che permette di calare gli indirizzi strategici, con un meccanismo a cascata, dalla Direzione Generale alla singola struttura, articolando e focalizzando i contenuti operativi rispetto al contesto territoriale in un percorso condiviso.

Il programma operativo annuale esplicita dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, azioni, indicatori e target) che caratterizzano le priorità dell'Azienda, su cui si baserà poi la misurazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati, in coerenza con le linee strategiche individuate a livello nazionale e regionale.

Performance individuale

Gli obiettivi della performance organizzativa sono declinati negli obiettivi individuali da attribuire ai dirigenti titolari di incarico, ai dirigenti amministrativi e al personale del comparto che ha funzioni di coordinamento o organizzative, completando quindi la fase programmatica del ciclo di gestione della performance.

Negli Accordi Integrativi Aziendali vigenti per le dirigenze dei diversi ruoli e per il comparto sono definite le quote di valutazione del diverso personale e precisamente quanto incide il risultato di budget: performance organizzativa e quanto incide la performance individuale di ogni risorsa umana.

All'interno della performance individuale è altresì stabilito quanto pesano gli obiettivi individuali (per il personale ai quali sono assegnati) e quanto pesano le valutazioni dei comportamenti organizzativi e professionali (competenze) sulla base di apposite schede di valutazione differenziate per incarico e profilo professionale sia per la dirigenza che per il comparto.

Sono previste delle valutazioni intermedie in interazione con il valutato prima di arrivare al giudizio finale ed è previsto un comitato al quale il dipendente può ricorrere nel caso non ritenga corretta la sua valutazione.

Tale sistema vale sia per la distribuzione della retribuzione di risultato e del fondo di produttività sia costituisce uno degli elementi di valutazione ai fini dell'attribuzione e valutazione degli incarichi.

Si riporta di seguito la sintesi degli accordi aziendali. Si rimanda agli specifici accordi per un approfondimento su questo tema.

Comparto

Accordo di contrattazione decentrata integrativa fra Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali del Comparto: "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche" del 27/11/2019.

Le risorse destinate a premiare la performance organizzativa e quella individuale vengono quantificate annualmente.

La ripartizione della quota di Fondo di cui all'art. 81 destinata a premiare la performance collettiva ed individuale è così stabilita:

A) Produttività collettiva e individuale: 95%

B) Progetti speciali: 5%

Il Sistema di valutazione del personale dipendente del comparto è così articolato:

1. la valutazione annuale sulla performance organizzativa della struttura complessa o semplice dipartimentale alla quale il dipendente è assegnato pesa per il 70% sulla distribuzione del fondo premialità e fasce;
2. la valutazione annuale sulla performance individuale pesa per il restante 30% del fondo premialità e fasce ed è a sua volta distinta in:
 - a) Obiettivo /i individuale/i annuale/i con peso del 50% per i titolari di incarichi di funzione
 - b) Competenze organizzative e professionali con un peso del 50% per i titolari di incarichi di funzione, e del 100% per il restante personale.

Dirigenza

Verbale relativo ai "Criteri generali ai fini della valutazione individuale del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, Sanitaria, delle Professioni sanitarie, Professionale, Tecnica e Amministrativa" del 12/09/2018

1. La valutazione annuale sulla performance organizzativa della struttura compressa e/o semplice dipartimentale alla quale il dipendente è assegnato pesa per il 70% sulla distribuzione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione annuale sulla performance individuale che pesa per il restante 30% del fondo sulla retribuzione di risultato

Quest'ultima a sua volta viene distinta in:

- a) Obiettivo /i individuale/i annuale/i con peso del 50% solo per i Direttori S.C./S.S.D., Dirigenti di S.S., Dirigenti Amministrativi, Dirigenti del ruolo professioni sanitari titolari di incarichi di alta specializzazione (CX)
- b) Competenze manageriali e professionali con un peso del 50% per le figure di cui sopra e del 100% dei restanti profili.

Obiettivi strategici per il Budget 2024

La pianificazione annuale 2024, in attesa delle indicazioni Regionali per il nuovo anno, poggia sui seguenti importanti pilastri:

- Piano Sociosanitario regionale Ligure 2023/2025: innovazione e potenziamento;
- Indicazioni A.Li.Sa per programmazione 2024(ad oggi in attesa di definizione);
- Obiettivi Direttore Generale anno 2024 (ad oggi in attesa di definizione);
- Obiettivi strategici aziendali definiti dalla Direzione Strategica;
- Proposte da Direttori Dipartimento / Direttori S.C.

Il Piano Sociosanitario ligure definisce le linee di indirizzo dell'evoluzione del Sistema sanitario ligure, di cui si propone una breve sintesi.

Ecosistema integrato, una visione interconnessa di salute

◆ One Health: Salute dell'uomo e Salute dell'ecosistema

◆ La nuova vision del territorio e l'innovazione dell'organizzazione dell'offerta:

- Dal modello di offerta "diagnosi e cura" alla "presa in carico personalizzata-coinvolgimento dei pazienti"
- Semplificazione nell'accesso alle prestazioni e ai servizi
- Ricomposizione della frammentazione dei percorsi, dei modelli di offerta, delle relazioni

Gli strumenti organizzativi: Distretto, rete territoriale di prossimità [Casa di comunità, Medici di Medicina Generale e Pediatri di Libera Scelta, Centrale Operativa Territoriale, Ospedali di comunità]

◆ Innovazione del sistema informativo: integrazione territoriale del coordinamento unico regionale dell'assistenza IT-CURA - e l'implementazione degli strumenti di monitoraggio e governance

◆ I nuovi ospedali, modelli organizzativi e strumenti di governance

La programmazione dell'assetto ospedaliero

◆ Costruzione dei nuovi Ospedali che andranno a modificare l'offerta del territorio del Levante, del Ponente e dell'Area Metropolitana Genovese

◆ Pieno rispetto degli standard del DM 70/2015 al fine di garantire sicurezza per i pazienti, efficacia degli outcome, efficienza di sistema

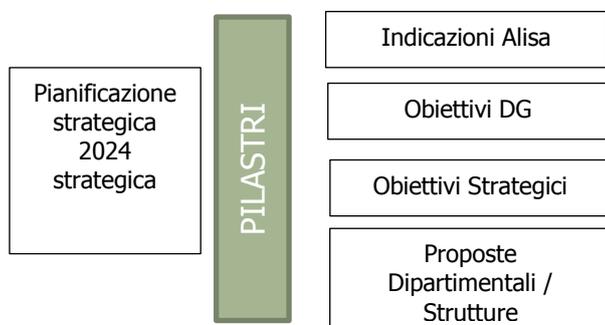
◆ Potenziamento del sistema emergenza/urgenza e modello "hub and spoke"

◆ Specializzazione delle vocazioni delle strutture e perfezionamento delle mission aziendali

◆ Implementazione della dotazione di posti letto per riabilitazione e post-acuti

- ◆ Consolidamento di modelli di presa in carico multidisciplinare garantendo uniformità di standard e percorsi

Quindi, alla base del Piano della performance, per l'anno 2024, possono essere ricondotti i seguenti pilastri:



La Direzione Strategica Aziendale ha predisposto un documento di indirizzo contenenti le linee generali sulle quali caratterizzare il processo di budget 2024, condiviso nell'ambito del Collegio di Direzione allargato.

A premessa della declinazione delle linee strategiche per l'elaborazione del budget 2024 è indispensabile esplicitare che in mancanza di specifiche indicazioni di Alisa riferite all'annualità 2024, sono stati assunti e declinati per ciascuna struttura organizzativa, gli obiettivi del Direttore Generale assegnati per l'anno 2023 con Delibera 658/2023 del 7/7/2023 *Assegnazione degli obiettivi per l'anno 2023 ai Direttori generali delle Aziende socio sanitarie liguri, di A.Li.Sa., dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, nonché all'IRCCS Gaslini ed agli Enti Ospedalieri Galliera ed Evangelico.*

Per la sola parte ospedaliera è stato inoltre inserito l'obiettivo della chiusura, al primo invio, del 100% delle Schede di dimissione ospedaliera (SDO).

Per quanto riguarda le linee strategiche individuate dalla Direzione Strategica aziendale, le stesse sono ricondotte alle seguenti 3 linee di indirizzo:

- Rispetto tempi attesa prestazioni "PNGLA", in coerenza con il Piano nazionale delle liste di attesa. E' stato declinato per ciascuna struttura l'aumento delle prestazioni erogate nel rispetto delle priorità B e D. Per l'anno 2024 il miglioramento è stato targhetizzato per le prime visite e per la diagnostica (TC, RM, Mammografie);
- Azzeramento ticket non riscossi al momento dell'erogazione delle prestazioni di specialistica ambulatoriale, con conseguente controllo del pagamento ticket in fase accettazione;
- Potenziamento Centrale Operativa Territoriale (COT) attraverso l'incremento delle segnalazioni pazienti cronici over 65 cronici e/o fragili in dimissione dall'ospedale e dalle attività ambulatoriali

Gli altri obiettivi specifici per ciascuna area aziendale sono sintetizzati come si seguito:

Area ospedaliera

Efficientamento dei costi

- Mantenimento rapporto costi diretti di produzione e ricavi con estensione del metodo ai servizi;
- Mantenimento dei costi dei dispositivi medici ed efficientamento dei costi dei farmaci.

Efficientamento dei processi ospedalieri

- Ottimizzazione della degenza media in relazione alla complessità della casistica;
- Efficientamento dell'utilizzo delle sale operatorie;
 - Aumento delle sedute operatorie con inizio entro le 08:30;
 - Riduzione del turn over ovvero del tempo che intercorre tra la fine di un intervento e l'inizio del successivo;

Area distrettuale

- Co-programmazione con Terzo Settore dei servizi territoriali come da DM 77 (case di comunità ambulatori prossimità ecc);
- Incremento dei percorsi COT e dei pazienti presi in carico con formazione continua degli operatori;
- Attivazione equipe aziendale di telemedicina;
- Potenziamento presenza IFEC nei 3 Distretti con sviluppo ambulatorio prossimità (ad oggi 4 su 29 comuni);
- Attivazione copertura infermieristica 24/h per le attività di cure palliative

Area prevenzione

- Mantenimento standard richiesti da griglia LEA
- Mantenimento standard nazionali sugli screening/vaccinazioni

Area amministrativa / supporto

- Dotazione organica delle strutture
- Riorganizzazione servizi logistica
 - Trasporto Pazienti (taxi sanitari)
 - Materiale sanitario
 - Dematerializzazione archivi cartacei
- Gestione del patrimonio
- Avvio nuova organizzazione POA
- Potenziamento supporto amministrativo per il governo delle liste di attesa

Area organizzazione

Consolidamento e diffusione modelli organizzativi innovativi di presa in carico del paziente quali Primary nursing / Modular nursing.

Area Prevenzione della corruzione e trasparenza

- Assicurare una corretta ed efficiente gestione del patrimonio evitando il rischio di interferenze esterne
- Assicurare l'individuazione e la valutazione del rischio per le attività e procedure in materia di PNRR
- Rafforzare le reti intraziendali nei rapporti tra RPCT, organi e dipendenti

Area Governo clinico rischio clinico

- Riorganizzazione sistema di prevenzione e controllo infezioni
- Audit aree critiche PNE