



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA

PROCESSO DI MONITORAGGIO E VERIFICA

La Direzione con Il Piano delle Performance triennale 2017-2019, di cui alla deliberazione del Direttore Generale n°408 del 31/07/2017, ha esplicitato gli obiettivi e gli indicatori con i relativi *outcome*, monitorati e verificati con la successiva rendicontazione, misurazione e valutazione di prestazioni aziendali. E', altresì, confermata la struttura ad "albero", il cui percorso prevede il passaggio dagli indirizzi generali di programmazione regionale ed aziendale - obiettivi strategici, a quelli operativi specifici fissati nell'intero processo di budgeting.

Sono stati inseriti parte degli indicatori individuati dalla Regione Puglia nell'ambito del network gestito dall'Istituto Superiore Sant'Anna di Pisa, i cui report sono stati ufficializzati dalla stessa Regione

Gli indicatori in questione, sono stati inseriti nelle apposite schede elaborate dalla Struttura Programmazione e Controllo di Gestione. Queste schede individuavano, su indicazione della Direzione Strategica, gli obiettivi specifici e quelli operativi assegnati alle diverse articolazioni aziendali sulla scorta dei quali si è proceduto alla successiva valutazione dei risultati.

In tale contesto, l'Azienda – nell'ambito delle possibilità offerte dal sistema EDOTTO – ha elaborato monitoraggi ed analisi delle attività al fine di migliorare le proprie performance assistenziali e contribuire, così, al mantenimento dei livelli qualitativi delle performance regionali (che consentano alla Regione Puglia di risultare in linea con i citati adempimenti LEA). Trattasi, tra l'altro di obiettivi coincidenti, in massima parte, con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale che, direttamente collegati alla programmazione regionale, sono fissati (sia nella loro individuazione che nella relativa incidenza ai fini valutativi) sia nella delibera regionale di nomina del Direttore Generale che nel successivo addendum (DGR n. 2163 del 21 dicembre 2016), sia nella D.G.R. n. 2198 del 28 dicembre 2016, avente ad oggetto *"Individuazione ed assegnazione degli obiettivi di performance delle Aziende Sanitarie Locali ed Aziende Ospedaliero-Universitarie del S.S.R. per il triennio 2016-2018, in applicazione del sistema di valutazione del M.E.S. (Laboratorio Management & Sanità) della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa"*.

La citata deliberazione del Piano 2017-2019 , riportava in allegato la seguente Scheda:

Scheda Allegata al Piano Performance 2017/2019



CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

*I SEGUENTI CRITERI SARANNO ESPOSTI ED EVENTUALMENTE MEGLIO DEFINITI IN SEDE DI
 CONCERTAZIONE DI BUDGET TRA DIREZIONE STRATEGICA E DIRETTORE/DIRIGENTE
 RESPONSABILE DI CIASCUNA STRUTTURA*

| Tipologia di obiettivo | percentuale su Valore/punteggio assegnato | |
|---|---|--|
| Nei casi in cui l'adempimento consista in un atto da compiersi (ad es., produzione di una relazione; convocazioni da effettuarsi, etc.) | SI | 100% |
| | NO | 0% |
| Nei casi in cui l'obiettivo da raggiungersi possa essere oggetto di graduazione (ad es. avanzamento di indici di performance, in cui generalmente è indicato il miglioramento atteso rispetto a quello conseguito nella precedente annualità) | totalmente raggiunto | 100% |
| | mediamente raggiunto (superiore al minimo ed inferiore all'obiettivo fissato) | in misura percentuale rispetto al grado di obiettivo raggiunto |
| | inferiore | 0% |

| | |
|--|---|
| <p>PREMIALITA' PER OBIETTIVI PARTICOLARMENTE SIGNIFICATIVI <i>(ad es.: raggiungimento di obiettivi ben superiori a quelli concertati; attribuzione di punteggi anche per obiettivi non precedentemente concertati ma che assumano particolare rilevanza)</i></p> | <p>INTEGRAZIONE PUNTEGGIO fino al 50% del valore inizialmente attribuito ad un obiettivo prestabilito</p> |
| | <p>ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO per obiettivi non prestabiliti, in misura discrezionalmente individuata tenuto conto della rilevanza del risultato comunque conseguito</p> |



ULTERIORI INDICAZIONI E CRITERI VALUTATIVI

Si riterranno comunque raggiunti, totalmente o parzialmente, quegli obiettivi, generali ed operativi, assegnati in sede di contrattazione di budget, che hanno subito una registrazione di mancato o parziale allineamento al risultato atteso, per cause non direttamente imputabili, o solo parzialmente imputabili, al Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura (ad es. mancata assegnazione e/o disponibilità della risorsa direttamente connessa al raggiungimento dell'obiettivo; attribuzione parziale delle risorse necessarie; altre ragioni, debitamente evidenziate e che siano ritenute ostative al perseguimento e raggiungimento totale o parziale dell'obiettivo).

Inoltre, secondo quanto applicato negli ultimi anni dai vari Organismi di valutazione che si sono succeduti nel tempo, è stata data aderenza alle seguenti aree e/o Range per il grado di misurazione finale del raggiungimento della performance organizzativa:

| Giudizio sintetico | Esito osservato | Range | Valore attribuito al range (%) |
|--------------------|---|--------|--------------------------------|
| 5 | Largamente al di sopra delle attese | 90-100 | 100 |
| 4 | Superiore all'attesa | 80-89 | 90 |
| 3 | Adeguate-in linea con le attese | 70-79 | 80 |
| 2 | Risultato minimo atteso | 60-69 | 70 |
| 1 | Inferiore alle attese -Largamente al di sotto dell'attesa | 0-59 | 0 |