

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

ESTRATTO DAL PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE 2019-2021

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale. L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione delle performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.

Il sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dall'individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, sopra descritto, è fondato su elementi essenziali quali gli obiettivi, gli indicatori, l'infrastruttura di supporto, il processo, gli strumenti, i criteri di valutazione e la pubblicità.

Gli strumenti di programmazione e valutazione: il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:

1. Piano triennale delle Performance;
2. Documento delle direttive per l'anno di riferimento;
3. Metodologia aziendale del processo di budget;
4. Sistema di misurazione e valutazione organizzativa e individuale;
5. Relazione annuale sulla Performance.

Il sistema prevede la massima trasparenza dei processi, operata attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, dei seguenti documenti:

- a. Piano della performance;
- b. Documento delle Direttive;
- c. Relazione sulla performance;
- d. Tabella relativa all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare complessivo dei premi effettivamente distribuiti.

Metodologia Aziendale applicata

Il sistema di programmazione e controllo consente all'azienda di formulare e articolare gli obiettivi aziendali, creando le condizioni informative per garantirne il perseguimento. Il sistema si articola in quattro fasi fondamentali:

1. Programmazione;
2. Formulazione del budget;
3. Svolgimento e misurazione dell'attività;
4. Reporting e valutazione.

Il Controllo di Gestione, sulla base dell'art. 20 della L.R. 56/94, applica la metodica di budget al fine di garantire efficacia ed efficienza ai processi di acquisizione e impiego delle risorse e concretizzare il principio della responsabilità economica.

Con delibera n. 830 del 23/11/2017 è stato approvato dal Direttore Generale il regolamento di budget che descrive in dettaglio:

- il processo
- la tipologia degli obiettivi
- gli attori coinvolti,
- la struttura della scheda di budget,
- la descrizione delle diverse fasi del processo
- il sistema di monitoraggio e reporting
- Il sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione del personale

Va sottolineato come il processo di valutazione individuale risulti particolarmente impegnativo in un'azienda che conta circa 7.700 dipendenti.

Fino alla valutazione individuale relativa all'anno 2017, la contrattazione collettiva integrativa prevedeva ancora modalità diverse per il personale proveniente dalle tre ex aziende. E' stato sottoscritto a gennaio 2018 un accordo integrativo aziendale con le Organizzazioni Sindacali per la valutazione individuale - area del comparto, mentre è attualmente in corso di definizione con le Organizzazioni Sindacali un nuovo accordo integrativo per il personale della dirigenza, che dovrà prevedere nuove ed omogenee modalità di valutazione individuale.

Timing del Processo

Viene riportato di seguito uno schema sintetico che riporta le fasi del processo con le scadenze previste per l'anno 2019:

FASE/ATTIVITÀ (CON RIFERIMENTO ALL'ANNO DI COMPETENZA)	ANNO 2019
Definizione BEP 2019	Dicembre 2018
Piano delle Performance anno 2019-2021	Gennaio
Documento delle Direttive 2019	Gennaio
Negoziare Budget e sottoscrizione (anno 2019)	Marzo –Maggio
Delibera di approvazione Schede di budget (anno 2019)	Giugno
Predisposizione schede Valutazione obiettivi delle Strutture (anno 2018)	Maggio – Giugno
Valutazione obiettivi Individuali (anno 2018)	Giugno
Relazione sulla Performance (anno 2018)	Giugno
Monitoraggio intermedio degli obiettivi (anno 2019)	Luglio- Settembre
Validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla Performance (anno 2018)	Settembre