



Presidio Ospedaliero San Carlo Borromeo Milano

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

RELATIVA ALL' ANNO 2015

RELAZIONE AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Premessa

La relazione sui risultati del sistema di valutazione del 2014 è stata elaborata, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e in conformità alle indicazioni contenute all'interno del 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 evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nell'anno di riferimento, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il documento è redatto 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.

La Relazione descrive i risultati raggiunti nel 2015 dall'amministrazione nel suo complesso e dalle sue articolazioni e dai singoli dipendenti sia dell'area del comparto che dell'area della dirigenza:

- **performance delle unità operative** in cui è articolata l'Azienda, rispetto agli obiettivi annualmente assegnati mediante il sistema budgetario e ai successivi obiettivi dei Direttori Generali;
- **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, 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 della Direzione Sanitaria, Amministrativa, 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 Dipartimento/U.O.;



2. elevato livello di trasparenza nei sistemi di assegnazione e comunicazione degli obiettivi (negoziante tra responsabile e collaboratori dirigenti);
3. 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.

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

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

Nella scheda di U.O. sono stati individuati gli obiettivi "a cascata" per ogni U.O.; gli obiettivi avevano origine sia da obiettivi Aziendali che da quelli regionali. Gli obiettivi derivano quindi dalla progettualità interna delle singole U.O. e nascono dalla collaborazione di queste ultime e gli uffici di Staff, la DMP e il Sitra; oltre alla progettualità aziendale ritroviamo negli obiettivi le attività concordate con la Asl, la regione e altre organizzazioni sanitarie.

Ciascun obiettivo è pesato a seconda dell'interesse strategico attribuito allo stesso.

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), a quanto previsto dai contratti e all'interno della legge 150/09 e sulla base degli accordi sindacati tra AO e OOSS (delibera 099 del 13 febbraio 2013 "Adozione del sistema di valutazione ai fini del riconoscimento delle quote di risultato/produttività").

Gli obiettivi individuali sono stati condivisi con ciascun collaboratore;

Gli obiettivi individuali si caratterizzano per i seguenti attributi:

1. servono a trasferire gli obiettivi di U.O. ai singoli collaboratori
2. 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 un confronto per giungere ad una valutazione condivisa ed espressa da parte del coordinatore infermieristico / tecnico o dal direttore di struttura complessa
4. Il risultato percentuale della valutazione di un obiettivo individuale non necessariamente corrisponde al valore raggiunto dalla intera U.O., poiché rappresenta il contributo del singolo al raggiungimento dell'obiettivo.



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 a disposizione del NVP.



App 1a
pag. 4/6

VALUTAZIONE OBIETTIVI 2015 AREA SANITARIA

DIPARTIMENTO	Tipologia di Struttura afferente e Direttore		VALUTAZIONE complessiva U.O. (%)
EMERGENZA E ACCETTAZIONE Direttore: Dott. Giancarlo Fontana	SC Anestesia e Rianimazione 1 – Trauma Team	Dott. Giancarlo Fontana	85%
	SC Anestesia e Rianimazione 2	Dott. Lorenzo Lubatti	92%
	SC Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza	Dott. Renato Daccò	98%
	SC Cardiologia + U.C.C.	Dott. Antonio Mafrici	85%
	SC Neurologia	Dott. Fabio Frediani	86%
	SC Neurochirurgia	Dott. Marcello Egidi	95%
SCIENZE MEDICHE Direttore: Dott. Mauro Moroni	SC Medicina Generale 2 – Resnati	Dott. Marco Parodi	87%
	SC Medicina Generale 1	Dott. Giulio Mariani f.f.	95%
	SC Gastroenterologia	Dott. Marco Soncini f.f.	90%
	SC Pneumologia	Dott. Attilio Pietra f.f.	90%
	SC Nefrologia	Dott. Maurizio Gallieni	98%
	SC Oncologia	Dott. Mauro Moroni	87%
	SC Riabilitazione specialistica	Dott. Carlo Ausenda	91%
	SSD Ematologia	Dott.ssa Lucilla Tedeschi	91%
	SSD Servizio Dietetico	Dott.ssa Donatella Noè	93%
SCIENZE CHIRURGICHE Direttore: Dott. Pasquale Ventura	SC Chirurgia Generale 2	Dott. Pasquale Ventura	95%
	SC Chirurgia Generale - Politrauma	Dott. Marco Stella	93%
	SC Chirurgia Generale a prevalente ciclo diurno	Dott. Pasquale Ventura	97%
	SC Urologia	Dott. Guido Dormia	96%
	SC Chirurgia Vascolare	Dott. Raffaello Dallatana	97%
	SC Ortopedia e Traumatologia	Dott. Rinaldo Giancola	92%
SCIENZE DIAGNOSTICHE Direttore: Dott. Maurizio Cariati	SC Radiodiagnostica	Dott. Maurizio Cariati	98%
	SC Anatomia Patologica	Dott.ssa Elisabetta Berti f.f.	98%
	SC Laboratorio di Chimica Clinica ed Ematologia	Dott. Fausto Lavarda	100%
	SC Microbiologia e Virologia	Dott. Fausto Lavarda (interim)	99%
	SC SIMT	Dott. Vincenzo Toschi	94%
MATERO INFANTILE Direttore: Dott. Alberto Podestà	SC Pediatria	Dott. Alberto Podestà	85%
	SC Ostetricia e Ginecologia	Dott. Paolo Guarnerio	86%
SALUTE MENTALE Direttore: Dott. Giuseppe Biffi	SC Psichiatria	Dott. Giuseppe Biffi	97%
	SC Psicologia Clinica	Dott. Giorgio De Isabella	99%
	UONPIA	Dott. Francesco Bossi	95%



Ael. 1a
pag. 5/6

VALUTAZIONE OBIETTIVI 2015 AREA AMMINISTRATIVA

DIREZIONE STRATEGICA	Strutture afferenti e Direttori		VALUTAZIONE complessiva U.O. (%)
DIREZIONE GENERALE	Staff SS Relazioni Esterne, Comunicazione e Marketing	Dott.ssa Barbara Pinna	100%
	Staff SS Controllo di Gestione		98%
	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.ssa Maurizia Ficarelli	100%
	SC Economico Finanziario	Dott.ssa Agata Mannino	98%
	SC Provveditorato e Economato	Dott. Vincenzo Centola	93%
	SC Tecnico e Programmazione Lavori	Ing. Alice Pizzoccheri	100%
	Spedalità e Accettazione	Dott.ssa Donatella Peraldo	92%
	SC Sistemi Informativi Aziendali	Dott. Piermauro Sala	98%
	Staff SS Affari generali e Legali	Dott. Alessandro Petillo	100%
DIREZIONE SANITARIA	SC Direzione Medica di Presidio	Dott.ssa Caterina Tridico	90%
	SC S.I.T.R.A.	Dott. Giuseppe Negrini	98%
	SC Qualità e Formazione	Dott. Franco Giglio	100%
	SC Farmacia Clinica	Dott.ssa Domenica Di Benedetto	100%
	Staff SS Ingegneria Clinica	Ing. Antonio Amodeo	95%

- Scheda in corso di validazione



Alcune criticità riscontrate

- Benché il sistema aziendale di attribuzione degli obiettivi di performance dal 2015 abbia tenuto conto del modello strutturale per Dipartimenti ed abbia previsto alcuni obiettivi specifici all'interno dei Dipartimenti stessi, è stato alquanto difficoltoso in fase di rendicontazione valutare gli indicatori trasversali sia per complessità che per varietà dei sistemi di monitoraggio.
- Emerge ancora una volta la sostanziale inappropriatazza degli indicatori con risultato "tutto/niente" a rappresentare correttamente il percorso eventualmente intrapreso ai fini del conseguimento dell'obiettivo, benché non pienamente raggiunto.
- In considerazione anche dell'evoluzione dell'Azienda così come previsto dalla riforma sanitaria emanata in corso d'anno e le conseguenti azioni che sono state programmate nella seconda metà dell'anno, alcuni obiettivi assegnati per il 2015 non sono risultati in sostanza applicabili e quindi valutati non pertinenti.
- Per competenza da parte del Nucleo si allegano alla presente le richieste di riesame della valutazione individuale.

Milano, 01 marzo 2016

Per La Direzione

U.S.C.