

AO San Carlo Borromeo Milano SISTEMA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVA ALL' ANNO 2013 RELAZIONE AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Premessa

La relazione sui risultati del sistema di valutazione del 2013 è stata elaborata, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e in 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 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.

La Relazione descrive i risultati raggiunti nel 2013 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;
- **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 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 U.O.;
2. elevato livello di trasparenza nei sistemi di assegnazione e comunicazione degli obiettivi (negoiazione 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. 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. abbiamo individuato gli obiettivi "a cascata" per ogni U.O.; gli obiettivi avevano origine sia da obiettivi Aziendali che da quelli regionali; inoltre in una fase intermedia (a Giugno del 2013) alcune U.O. hanno ridefinito i propri obiettivi inserendo alcuni obiettivi derivanti dalla contrattazione tra la Azienda Sanitaria Locale di Milano e la Azienda Ospedaliera San Carlo Borromeo. 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.

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 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 dal Servizio Controllo di Gestione a disposizione del NVP.

VALUTAZIONE OBIETTIVI 2013 AREA SANITARIA

DIPARTIMENTO	Tipologia di Struttura afferente e Direttore		VALUTAZIONE 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	95
	SC Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza	dr Renato Daccò	95
	SC Cardiologia + U.C.C.	dr Marco Bernasconi f.f.	86
	SC Neurologia	dr Fabio Frediani	95
	SC Neurochirurgia	dr Marcello Egidi	98
SCIENZE MEDICHE Direttore: dr Angelo Bargiggia	SC Medicina Generale 2 – Resnati	dr Angelo Bargiggia	90
	SC Medicina Generale 1 - Schirollo	dr Maurizio Poli	90
	SC Gastroenterologia	dr Domingo Spotti	98
	SC Pneumologia	dr Attilio Pietra f.f.	93
	SC Nefrologia	dr Maurizio Gallieni	97
	SC Oncologia	dr Mauro Moroni	97
	SC Riabilitazione specialistica	dr Carlo Ausenda	97
	SSD Oncoematologia	Dr.ssa Geniram	97
	SSD Servizio Dietetico	d.ssa Donatella Noè	99

SCIENZE CHIRURGICHE Direttore: dr Federico Varoli	SC Chirurgia Generale 2	Prof. Federico Varoli	97
	SC Chirurgia Generale - Politrauma	dr Marco Stella	97
	SC Chirurgia Generale a prevalente ciclo diurno	dr Pasquale Ventura	96
	SC Urologia	dr Guido Dormia f.f.	99
	SC Chirurgia Vascolare	Prof. Piergiorgio Settembrini	93
	SC Ortopedia e Traumatologia	dr Rinaldo Giancola	92
SCIENZE DIAGNOSTICHE Direttore: dr Maurizio Cariatì	SC Radiodiagnostica	dr. Maurizio Cariatì	91
	SC Anatomia Patologica	dr.ssa Elisabetta Berti f.f.	99
	SC Laboratorio di Chimica Clinica ed Ematologia	dr Fausto Lavarda	99
	SC Microbiologia e Virologia	dr Fausto Lavarda (interim)	92
	SC SIMT	dr Vincenzo Toschi	72
MATERNITÀ INFANTILE Direttore: dr Alberto Podestà	SC Pediatria	dr Alberto Podestà	99
	SC Ostetricia e Ginecologia	dr Antonello Corbo f.f.	90
	Soccorso Rosa	Dr.ssa Muscialini	98
SALUTE MENTALE Direttore: dr Giuseppe Biffi	SC Psichiatria	dr Giuseppe Biffi	99
	SC Psicologia Clinica	dr Giorgio De Isabella	99
	UONPIA	Dr. Bossi	100

**VALUTAZIONE
OBIETTIVI 2012
AREA AMMINISTRATIVA**

DIREZIONE STRATEGICA	Strutture afferenti e Direttori		VALUTAZIONE complessiva U.O. (%)
DIREZIONE GENERALE	Staff SS Relazioni Esterne, Comunicazione e Marketing	Dott. Giovanni Ruggeri	100
	Staff SS Controllo di Gestione	D.ssa Lucia Negrone	95
	Staff SS Sicurezza Prevenzione e Protezione	D.ssa Katia Razzini	100
	• Medicina del Lavoro	Dott. Rodolfo Scillia	99
	• Radioprotezione	Ing. Domenico Totaro	100
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	SC Risorse Umane	D.ssa Maurizia Ficarelli	98
	SC Economico Finanziario	D.ssa Patrizia Giani	100
	SC Provveditorato e Economato	d.ssa Donatella Peraldo	88

	SC Tecnico e Programmazione Lavori	Ing. Aristide Capra	98
	Spedalità e Accettazione	Dott.ssa Agata Mannino	100
	SC Sistemi Informativi Aziendali	Dott. Piermauro Sala	96
	Staff SS Affari generali e Legali	Dott. Alessandro Petillo	100
DIREZIONE SANITARIA	SC Direzione Medica di Presidio	d.ssa Caterina Tridico	94
	SC S.I.T.R.A.	dr Giuseppe Negrini	100
	SC Qualità e Formazione	dott. Franco Giglio	94
	SC Farmacia Clinica	d.ssa Rita Cursano	94
	Staff SS Ingegneria Clinica	Ing. Antonio Amodeo	95

Alcune criticità riscontrate

Al fine di rendere omogenea e maggiormente agevole la raccolta delle informazioni, sia in attribuzione che in fase di valutazione, l'amministrazione ha provveduto per l'anno 2013 a sperimentare una nuova modalità informatizzata per la gestione delle schede obiettivi, sia di UO che individuali. Sulla base dell'esperienza è attualmente in corso un percorso di revisione e adattamento dell'applicativo specifico al sistema aziendale, già posseduto dall'azienda. Ciò dovrebbe permettere per il 2014 già in fase di attribuzione degli obiettivi la predisposizione di schede informatizzate con un sistema più sicuro e di facile fruizione da parte del personale.

Milano, 20 febbraio 2014

Il Segretario NVP
Dott.ssa Lucia Negroni



Il Direttore Generale
Dott. Germano Pellegata