

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Insubria

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DELL'INSUBRIA

ANNO 2018



INDICE

PREMESSA	3
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI	4
Il contesto esterno di riferimento.....	4
Il contesto interno - L'Amministrazione	5
Il Sistema di Misurazione della Valutazione della <i>Performance</i> in ATS Insubria.....	7
Risorse Umane.....	8
Risorse Economico-Finanziarie.....	10
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI	12
Il ciclo di gestione della <i>performance</i> 2018.....	12
Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)	13
RISULTATI di <i>performance</i>	13
Risultati del processo di budget	13
Risultati degli obiettivi individuali	14
Livello di <i>performance</i> conseguita	14



PREMESSA

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto la valutazione del ciclo della *performance* nel settore pubblico. Come noto, la previsione normativa individua nel **PIANO DELLA PERFORMANCE** il documento operativo con cui le Pubbliche Amministrazioni definiscono i propri obiettivi e nella **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e alle risorse impiegate.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** dell'ATS dell'Insubria 2018-2020 è stato approvato con deliberazione n. 40 del 30.01.2018. Nel Piano sono esplicitate le linee di indirizzo strategiche e gli obiettivi da perseguire nel periodo di riferimento in coerenza con le Regole di Sistema annuali adottate dalla Giunta Regionale per la gestione del Servizio Sociosanitario Lombardo (SSL) e con gli altri documenti di contenuto programmatico.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** ANNO 2018 rappresenta l'esito dell'attività svolta dall'Agenzia ed evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'esercizio di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

Il Piano ed i documenti collegati al ciclo di gestione annuale della *performance* sono pubblicati sul sito web istituzionale nella sezione dedicata dell'area "Amministrazione Trasparente".

(<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/55-performance?Itemid=523>).

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

Il contesto esterno di riferimento

L'attività dell'ATS dell'Insubria nel corso del 2018 si è sviluppata entro un quadro epidemiologico e caratteristiche socio demografiche del territorio pressoché invariati rispetto a quelli rappresentati nel Piano della *Performance* (2018-2020).

Conformemente alle disposizioni normative di evoluzione del contesto socio sanitario lombardo (art. 7bis della L.R. n. 23/2015), il territorio dell'ATS dell'Insubria è articolato in tre distretti (Distretto Sette Laghi; Distretto Valle Olona, Distretto Lariano) che hanno competenza sul territorio corrispondente a quello del settore aziendale territoriale delle ASST (ASST Sette Laghi, ASST Valle Olona, ASST Lariana).

I Distretti Veterinari sono invece quattro. Assicurano sul territorio le attività di prevenzione veterinaria e di sicurezza degli alimenti di origine animale (Varese Nord; Varese Sud; Como Nord; Como Sud).

La programmazione dell'esercizio ha trovato fondamento e si è sviluppata sulla base delle c.d. "*Regole di Sistema*" di gestione del servizio sociosanitario per l'esercizio 2018 (DD.GG.RR. n. X/7600 del 20.12.2017 e n. XI/491 del 2.8.2018, secondo provvedimento).

Alla luce delle novità introdotte dalla sopra richiamata L.R. n. 23/2015 e dallo scenario sanitario caratterizzato soprattutto dall'invecchiamento della popolazione, la "*presa in carico della cronicità*" ha rappresentato l'area più rilevante di intervento e si è posta come filo conduttore di tutta l'azione dell'Agenzia. Si tratta di un riordino che pone effettivamente al centro del sistema il paziente e che valuta l'intero processo assistenziale del malato cronico e/o fragile e non le singole variabili (ricoveri, specialistica ambulatoriale, farmaceutica, protesica, integrativa, ecc).

L'**attuazione sul territorio** degli indirizzi regionali si è orientata nelle seguenti direttrici:

- ✓ consolidamento del percorso di presa in carico, in un'ottica di continuità ospedale e territorio, con costruzione e promozione della rete degli Erogatori e dei Gestori;
- ✓ organizzazione territoriale dei servizi sanitari e socio-sanitari ai bisogni della persona, con una marcata attenzione agli aspetti di prevenzione primaria, secondaria e terziaria e con un forte raccordo con i servizi socio assistenziali messi in campo dai Comuni;
- ✓ individuazione di strumenti e processi di *governance* innovativi per la gestione dei percorsi di presa in carico attraverso una piena integrazione della rete dei servizi sanitari e sociosanitari, con un potenziamento del ruolo della programmazione locale della ATS.

La riorganizzazione del sistema di offerta, condotta in conformità alla DGR n. X/6551/2017 e alla DGR n. X/7038/2017 nella prospettiva della personalizzazione delle risposte e della differenziazione territoriale, ha consentito di individuare idonei 46 gestori e 66 Co-Gestori: 31 Medici di Medicina Generale (MMG) 35 Pediatri di Libera Scelta (PLS). Tra i gestori idonei, 6 sono Cooperative di Medici alle quali sono iscritti 313 medici (296 MMG e 17 PLS).

In particolare si è giunti all'attivazione di n. 14 Gestori nel settore sanitario, ben distribuiti nel territorio Insubria, tra cui le 3 ASST e soggetti del Privato accreditato, di cui 2 sono Associazioni Temporanee o Reti, tutti con articolata filiera di Erogatori cooptati tramite contratti di avvalimento. In un numero ridotto di casi (4 in tutto) ci si è avvalsi della stipula di contratti di scopo con Erogatori accreditati, onde completare filiere e garantire prossimità in alcuni casi particolari.

La modalità individuata dalle DGR n. X/7600/2017 e n. X/7655/2017 per raccogliere le adesioni da parte dei cittadini affetti da patologie croniche ha previsto l'invio di lettere informative. La comunicazione, con contenuti differenti secondo tipologia di destinatari (classificati per livello di bisogno) è avvenuta per scaglioni nel primo semestre 2018.

Al 31.12.2018 sono 52.856 i pazienti arruolati (pazienti che si sono recati dai gestori ed hanno firmato il patto di cura) e i PAI pubblicati risultano essere 49.753.

=.=.=.=.=

Il contesto interno - L'Amministrazione

Relativamente all'esercizio 2018, si evidenzia quale elemento di maggiore valenza il consolidamento del nuovo assetto organizzativo e delle relative modalità di funzionamento, così come delineate nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. X/6357 del 20 marzo 2017.

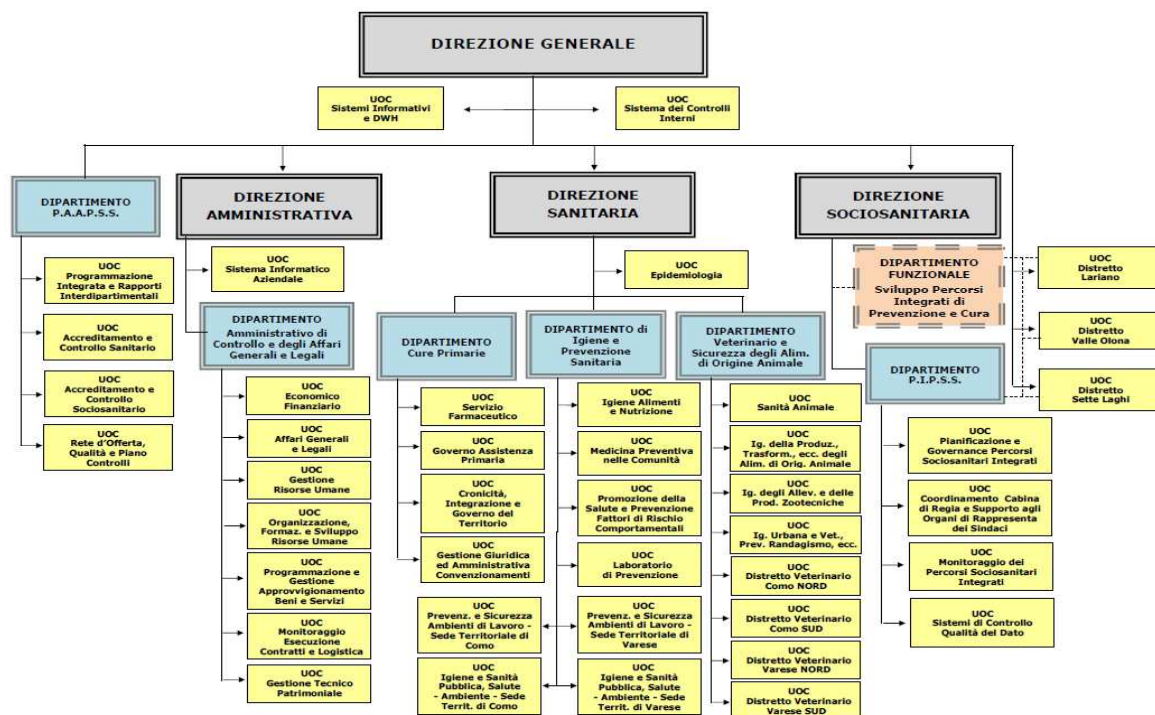
Il modello ordinario di gestione delle attività, in coerenza con quanto previsto all'art. 17bis del Decreto Legislativo n. 502/1992, è l'organizzazione dipartimentale. I Dipartimenti sono articolati secondo tre direttrici principali che corrispondono alle principali funzioni assegnate dal legislatore alle ATS, e precisamente:

- *governo dell'offerta* (Dipartimento Programmazione Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie, Dipartimento Cure Primarie);
- *governo della domanda* (Dipartimento della Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali);
- *promozione e tutela della salute* (Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria; Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale).

Il modello organizzativo prevede, inoltre, il Dipartimento Funzionale Sviluppo Percorsi Integrati di Prevenzione e Cura, cui è assegnato il presidio dell'integrazione dei percorsi di presa in carico con quelli di prevenzione e di cura, attraverso il coordinamento delle articolazioni organizzative che, secondo competenza, agiscono la funzione di "governance" nell'erogazione dei servizi sanitari e sociosanitari ai cittadini ed in particolare alla persona fragile e in condizione di cronicità.

Per effetto della L.R. 28 novembre 2018, n. 15 "Modifiche al Titolo I, al Titolo III e all'Allegato 1 della L.R. n. 33/2009", n. 29 Comuni dell'area territoriale del Medio Lario sono stati riassegnati da ATS Montagna a ATS Insubria e, con essi, la competenza rispetto alle relative funzioni istituzionali. Con Decreto n. 20038 del 28.12.2018 la Direzione Generale Welfare ha disposto la formale assegnazione del personale a far data dall'1.1.2019 e, precisamente, n. 17 risorse complessive, di cui un Dirigente Medico con incarico di direzione di struttura semplice. A fronte del mutato contesto organizzativo è in fase di adozione la deliberazione di revisione del POAS, che sarà trasmessa al livello regionale ai fini del controllo preventivo di cui alla L.R. n. 33/2009.

L'organigramma che segue dà evidenza della struttura organizzativa prescelta.



Le funzioni attribuite ad ogni singola struttura sono definite nel Funzionigramma allegato al POAS, disponibile nella Sezione Amministrazione Trasparente al link:

<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/341-poas-2016-2018?Itemid=-1>

==.==.==.==

Il Sistema di Misurazione della Valutazione della *Performance* in ATS Insubria

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Agenzia è definito nella SEZIONE SECONDA del **PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020**, approvato con deliberazione n. 40 del 30.01.2018.

Il modello si basa sulla mappa logica delineata da Regione Lombardia con riguardo alle aziende pubbliche afferenti al servizio sanitario regionale (Linee Guida OIV Regionale). Tiene conto del quadro normativo di sviluppo di cui al novellato Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle Linee Guida n. 2/2017, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in favore dei Ministeri, che modificano i precedenti indirizzi definiti in materia dalle delibere CIVIT/ANAC.

La misurazione e valutazione della *Performance* si riferisce ad unità di analisi differenti, ma tra loro correlate:

- ✓ la **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- ✓ la **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Gli strumenti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale devono essere letti in un'ottica integrata con il **"SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE"**, che coinvolge tutti i componenti dell'organizzazione (personale della dirigenza e del comparto).

I principi e le caratteristiche generali del modello adottato sono contenute nella deliberazione n. 299 del 1° giugno 2017 ad oggetto *"Approvazione regolamento in materia di valutazione del personale dipendente ATS"*.

Per gli ulteriori approfondimenti si rinvia anche alle circolari applicative n. 1 del 18.09.2017, n. 2 del 07.02.2018, n. 3 dell'11.07.2018.

Più specificatamente:

- ✓ la *performance* organizzativa riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative. Si articola in:
 - **PERFORMANCE DI ENTE** che ha per oggetto la valutazione annuale dell'Agenzia effettuata da Regione Lombardia. Interessa, con percentuali differenti, esclusivamente Direttori di Dipartimento e i Direttori di Unità Organizzative Complesse;
 - **PERFORMANCE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA** (uo) che misura il grado di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi assegnati alla struttura, in coerenza con il processo di budget. Concorre, in misura diversa, nella determinazione del punteggio finale delle valutazioni di tutto il personale.
- ✓ la *performance* individuale, si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura e a quelli specifici attribuiti in relazione ai livelli di responsabilità e professionalità ricoperti. Si articola in:
 - **COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**, ovvero le attese rispetto al ruolo ricoperto. Rappresentano una combinazione di tre elementi: conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti;
 - per il solo personale dirigente rientra in questo ambito di valutazione la dimensione professionale concernente il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali in termini di *performance* tecnico-specialistiche e didattico-scientifiche (c.d. **"IMPLEMENTAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ"**).

=.=.=.=.=

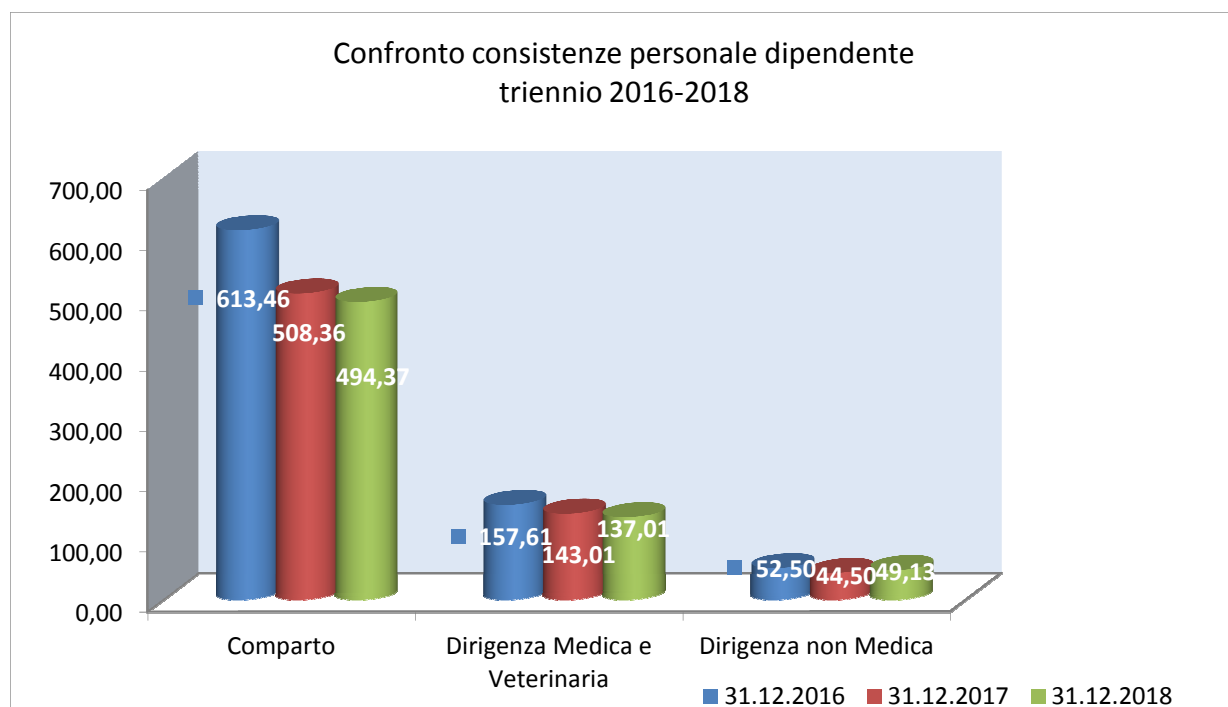
Risorse Umane

Per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per l'attuazione degli obiettivi sono state impegnate le risorse umane indicate nelle tabelle che seguono.

Il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 (teste equivalenti) è stato pari a 680,51 unità, così suddivise: 494,37 sono gli Operatori di Comparto, 137,01 sono Dirigenti Medici e Veterinari, 49,13 sono i Dirigenti del ruolo Sanitario, Tecnico, Professionale ed Amministrativo.

In tabella è possibile raffrontare i dati del 2018 rispetto a quelli riferiti agli esercizi 2016 e 2017, rilevati al 31.12.2018. (Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane).

AREA CONTRATTUALI	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	differenza 2016-2017	differenza 2017-2018	Scostamento % 2016-2018
Comparto	613,46	508,36	494,37	-105,10	-13,99	-19%
Dirigenza Medica e Veterinaria	157,61	143,01	137,01	-14,60	-6,00	-13%
Dirigenza non Medica	52,50	44,50	49,13	-8,00	4,63	-6%
Totale complessivo	823,57	695,87	680,51	-127,70	-15,36	-38%

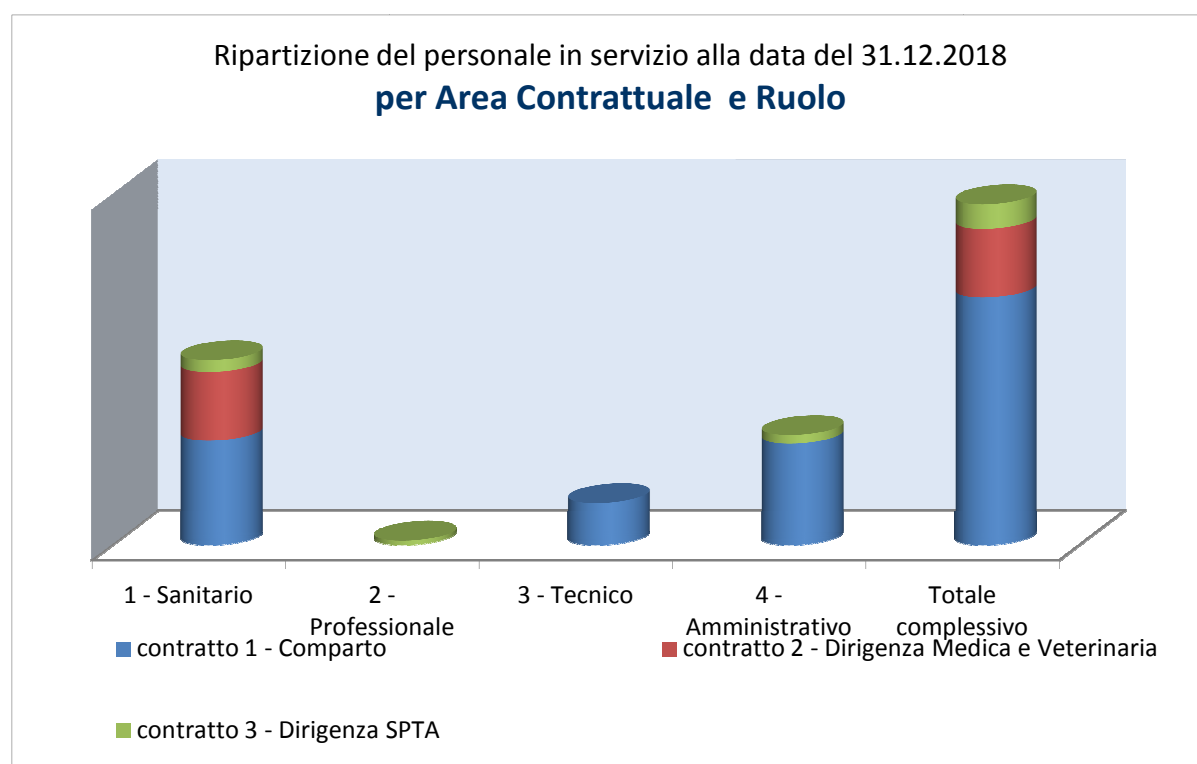


La diminuzione che si registra nel numero del personale in servizio nelle tre annualità a confronto trova la principale ragione nel completamento del processo di suddivisione delle risorse umane tra ATS Insubria e le ASST del territorio, in attuazione della LR di riforma della sanità Lombardia. Nel 2017 è stata in particolare trasferita alle ASST una quota parte del personale operante nei servizi amministrativi centrali delle sopresse ASL di Varese e di Como, nonché una serie di operatori dedicati a funzioni sanitarie territoriali (quali la protesica, l'assistenza farmaceutica e l'attività vaccinale) che, nel corso della fase transitoria, erano rimaste in capo ad ATS.

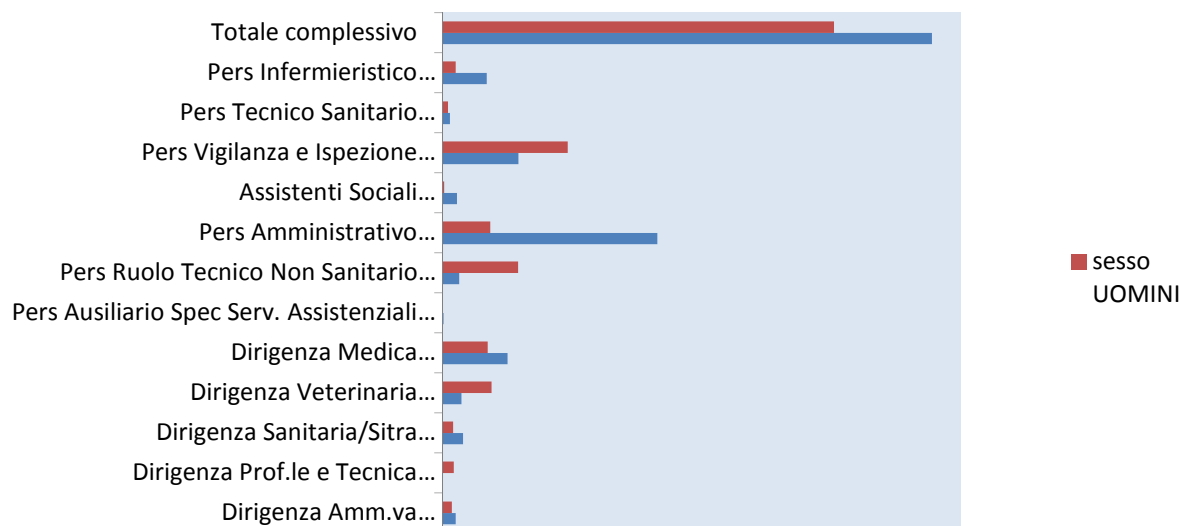
Nel 2018 è stato invece riassegnato ad ATS il personale dedicato alle attività di prevenzione, sorveglianza e controllo delle malattie infettive di competenza dell'Agenzia.

Il contesto gestionale nell'ambito delle risorse umane è stato caratterizzato dal processo di attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS). Nel percorso di messa a regime della nuova organizzazione, l'Agenzia ha operato in un'ottica di razionalizzazione delle risorse esistenti, nel rispetto delle norme dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I grafici di seguito riportati evidenziano la ripartizione della consistenza di personale per area contrattuale, ruolo e macroprofilo professionale.



Ripartizione del personale in servizio alla data del 31.12.2018 per Macro Profilo e Genere



==.==.==.==.==

Risorse Economico-Finanziarie

Il Bilancio d'Esercizio (BES) 2018 è stato redatto sulla base delle Linee Guida contabili e tecniche appositamente emanate da Regione Lombardia e nel rispetto del Decreto n. n. 6245 del 07.05.2019.

Si espone, di seguito, il confronto tra i dati del BES 2017 e quelli del BES 2018, suddivisi per macro aggregati di ricavi e costi, con un sintetico commento sugli scostamenti.

Relativamente ai ricavi (importi in €/1000)

Voce	2017	2018	Scostamento
RICAVI			
Finanziamento regionale spesa corrente	1.923.216	2.020.609	97.393
Entrate proprie	6.563	8.054	1.491
Proventi finanziari e straordinari	5.934	2359	-3.575
LL.PP (art. 55 CCNL)	44	39	-5
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.935.757	2.031.061	95.304

L'andamento dei ricavi, che registra nel 2018, un incremento rispetto al 2017 pari a +4,92% (95.304 €/1000) è riconducibile principalmente ad un maggior finanziamento regionale della spesa corrente per il riconoscimento dell'aumento degli oneri sostenuti per i cosiddetti "costi di sistema".

Relativamente alle altre voci di ricavo, si evidenzia in particolare un incremento delle entrate proprie, pari a +22,72% (+1.491 €/1000) che si riferisce a ricavi per attività tipica (attività certificatoria e

sanzionatoria in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, igiene pubblica ed ambientale, igiene degli alimenti, veterinaria, sanzioni amministrative art. 12-bis, LR 31/1997).

Relativamente ai costi (importi in €/1000)

Voce	2017	2018	Scostamento
COSTI			
Costi Prestazioni Sanitarie	1.535.862	1.624.925	89.063
Costi del Personale	44.840	44.686	-154
Libera professione (art. 55 CCNL)	37	35	-2
Costi Prestazioni Socio-sanitarie	210.518	210.606	88
Ammortamenti	594	324	-270
Costi Medicina Convenzionata	123.341	123.590	249
Beni e Servizi	8.773	9.824	1.051
Altri costi	3.741	5.113	1.372
Accantonamenti	5.006	10.284	5.278
Oneri finanziari e straordinari	3.045	1.674	-1.371
Totale Costi (al netto capitalizzati)	1.935.757	2.031.061	95.304

L'andamento dei costi rispecchia quello dei ricavi. L'incremento più significativo pari a +5,80% (89.063 €/1000) è determinato dalla macrovoce *Costi Prestazioni Sanitarie*. L'andamento dei "Costi di sistema" risente della "Mobilità attiva da privati" (22.945 €/1000) e della "Mobilità internazionale" (37.049 €/1000). I cosiddetti "costi di sistema" sono rendicontati attraverso flussi informativi oggetto di validazione regionale.

L'incremento maggiore riguarda i costi per il File F (nuovi farmaci oncologici, onco-ematologici e per la cura di patologie autoimmuni). Incrementi di dimensioni più ridotte riguardano i costi per ricoveri, prestazioni ambulatoriali ed assistenza farmaceutica (soprattutto in relazione alla presenza sul mercato di nuovi principi attivi).

Riguardo ai costi del *Personale Dipendente* (compresa IRAP) il decremento evidenziato pari a -3,08% (-1.383 €/1000) segue l'andamento della consistenza del personale, come evidenziato nel paragrafo dedicato.

==.==.==.==

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Il ciclo di gestione della *performance* 2018

Le linee di indirizzo strategiche sono state declinate in conformità alle più volte richiamate *Regole di Sistema* 2018 e agli indirizzi della Giunta Regionale sul percorso di presa in carico del paziente cronico e/o fragile (DGR n. 4662/2015; 6164/2017; 6551/2017; 7038/2017; 7655/2017; 412/2018).

Attraverso il Piano della *Performance* 2018–2020, adottato con deliberazione n. 40 del 30.01.2018, le linee di indirizzo sono state tradotte in obiettivi strategici da conseguire nel triennio di riferimento.

Il processo di declinazione degli obiettivi annuali, dai livelli organizzativi più elevati dell'Agenzia fino alle singole unità organizzative, è attuato con un meccanismo “a cascata”.

Con deliberazione n. 270 del 31.05.2018 è stata formalizzata la prima assegnazione degli obiettivi di budget. In data 2.8.2018, con provvedimento n. XI/415, la Giunta Regionale ha definito gli obiettivi delle ATS/ASST/AREU. Al fine di recepire i nuovi indirizzi, le schede di budget sono state revisionate (deliberazione n. 443 del 28.09.2018) e riassegnate ai Centri di Responsabilità interessati (nota prot. n. DG.0093763 del 28.09.2018).

Con nota dell'11.07.2018 (prot. n. VR.0070270) sono stati assegnati inoltre, come previsto dal Regolamento sul sistema di valutazione del personale dipendente (deliberazione n. 299/2017), gli obiettivi individuali ai Titolari degli Incarichi di natura professionale di elevata specializzazione (IPAS), delle Posizioni Organizzative e degli Incarichi di Coordinamento.

Lo stato di avanzamento degli obiettivi è stato oggetto di monitoraggio periodico in coincidenza con le Certificazioni Economiche Trimestrali (CET) e nell'ambito degli ordinari step di monitoraggio (nota prot. n. VR.0056525 del 06.06.2017). Relativamente agli obiettivi di interesse regionale (DGR n. XI/415) sono stati attuati specifici momenti di confronto/verifica per la misurazione dell'andamento delle attività complesse e/o critiche sia relativamente agli obiettivi di esclusiva pertinenza ATS, sia con riguardo a quelli trasversali ATS/ASST. Nell'esercizio del ruolo di *governance* l'Agenzia ha, di fatto, svolto attività di coordinamento anche attraverso l'attivazione di tavoli di confronto gestiti dal personale delle Aziende coinvolte.

Gli esiti degli obiettivi di budget ovvero la *performance* organizzativa sono collegati al sistema premiante come previsto dal Regolamento in materia di valutazione del personale dipendente sopra richiamato (deliberazione n. 299 del 1° giugno 2017).

I dati relativi alla *performance* organizzativa sono stati presentati al Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni in data 29.03.2019. Il giorno 07.05.2019 si è concluso il processo di misurazione e valutazione delle *performance* individuali. Il successivo 10.05.2019 sono stati presentati al Nucleo i relativi risultati. In tale sede detto Organismo ha validato l'intero processo di misurazione e valutazione della *performance* (organizzativa ed individuale).

=.=.=.=.=

Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)

In data 31.1.2018, con provvedimento n. 45, è stato adottato il PTPC 2018-2020. Le misure di prevenzione individuate relativamente all'anno 2018 sono state tradotte in obiettivi organizzativi. Attraverso il processo di budget si è realizzato il collegamento con il ciclo di gestione della *performance*.

Evidenza dell'attività svolta nonché sintesi dello stato di attuazione del piano sono fornite dalla documentazione di seguito indicata, cui si rinvia:

- Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 190/2012:
<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/149-relazione-del-responsabile-della-corruzione?Itemid=-1>
- Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicità del Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni ex delibera ANAC n. 141/2018:
<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/499-attestazione-dell-oiv-o-di-altra-struttura-analoga-nell-assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione?Itemid=-1>.

=.=.=.=.=

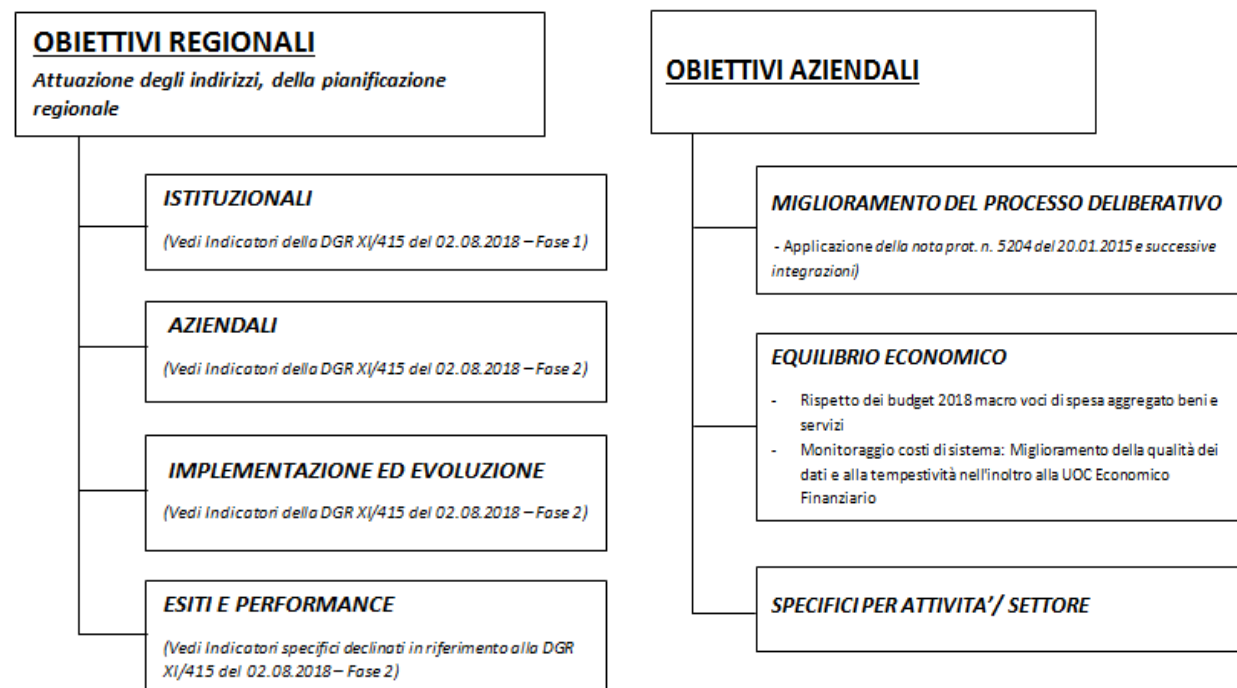
RISULTATI di *performance*

Entrando, quindi, nel merito si sintetizzano i risultati ottenuti relativamente:

- al raggiungimento degli obiettivi collegati al processo di budget (obiettivi di interesse regionale; obiettivi aziendali);
- al raggiungimento degli obiettivi individuali;
- al livello di *performance* conseguita (organizzativa ed individuale) in conformità al Regolamento di cui alla deliberazione n. 299 del 1° Giugno 2017.

Risultati del processo di budget

Il Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni ha attestato (Verbale n. 4/2019 e n. 5/2019) il livello di raggiungimento degli obiettivi di budget 2018 contenuti nel Piano delle *Performance* 2018-2020 e declinati nelle schede di budget. Gli obiettivi risultavano come di seguito articolati:



Gli obiettivi di interesse regionale sono stati rendicontati alla Direzione Generale Welfare, tramite il portale regionale PRIMO, entro la scadenza prefissata (20.06.2019) per le successive valutazioni di merito. Le determinazioni regionali incidono sul risultato della c.d. "Performance di Ente". Il Nucleo di Valutazione, come sopra evidenziato, ha invece attestato il livello di raggiungimento degli obiettivi collegati alla c.d. "Performance di UO" (obiettivi regionali/obiettivi aziendali incentivanti).

Per un maggior livello di dettaglio dei risultati si rinvia alle schede di consuntivazione depositate agli atti del Controllo di Gestione.

Risultati degli obiettivi individuali

Il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni ha attestato anche il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti con incarico di natura professionale di elevata specializzazione (IPAS), ai Titolari di Posizione Organizzativa e a quelli con Incarichi di Coordinamento.

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti, ad eccezione di uno dichiarato parzialmente conseguito (area prevenzione medica, settore salute ambienti di lavoro) e di uno non raggiunto del tutto (area prevenzione medica, settore impiantistica).

Per un maggior livello di dettaglio dei risultati si rinvia alle schede di consuntivazione, depositate agli atti del Controllo di Gestione.

Livello di performance conseguita

Le tabelle sotto riportate rappresentano, espressi in MEDIA, i dati rilevati al 10.05.2019, riferiti ai due ambiti di valutazione: performance organizzativa; performance individuale.

Relativamente al primo ambito, si fa riferimento al punteggio in termini di raggiungimento degli obiettivi di budget 2018 (c.d. performance di UO) anche per i Direttori di Dipartimento ed i Direttori

di UOC, non essendo ancora concluso il processo di valutazione annuale dell'Agenzia da parte del livello regionale (c.d. *performance* di Ente) che incide nella valutazione finale solo per le predette figure. Per tale ragione i punteggi sono espressi in settantesimi per i Direttori di Dipartimento ed in ottantacinquesimi per i Direttori di Struttura.

Riguardo al secondo ambito, i dati sono riferiti agli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi per tutti i dipendenti e, unicamente per le figure dirigenziali, a quelli riferiti alla implementazione della professionalità.

DIRIGENZA	Direttore Dipartimento	Direttore Struttura Complessa	Responsabile Struttura Semplice	Dirigente IPAS	Dirigente Professional
Media valutazioni	67,53 *	81,91 **	96,20	96,30	95,54

(*) I punteggi sono espressi in settantesimi per i Direttori di Dipartimento e in ottantacinquesimi per i Direttori di Struttura Complessa.

COMPARTO	Titolari di Posizione organizzativa	Titolari di Ruolo di Coordinamento	Altro personale di comparto
Media valutazioni	98,28	95,85	95,57

Dall'analisi dei punteggi si può affermare un utilizzo appropriato dello strumento con una discreta variabilità delle valutazioni e una collocazione residuale "nelle code" di distribuzione dei punteggi. Le schede di valutazione pari a 100/100, che vengono considerate le "eccellenze" dell'Agenzia, sono risultate ventisei e sono distribuite in aree diverse di attività. Non si sono registrate *performance* inferiori ai 60 centesimi.

I dati invece esposti nelle due tabelle che seguono indicano in percentuale la collocazione dei dirigenti/personale di Comparto nelle diverse fasce di punteggio.

DIRIGENZA	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	<= 70% e >= 65%	< 65 % e >= 60%	< 60%
Direttori di Dipartimento	85,7%	14,3%	0%
	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	<= 85% e >= 80%	< 80 % e >= 60%	< 60%
Direttori di Struttura Complessa	86,2%	13,8%	0%
	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	>= 95%	< 95 % e >= 60%	< 60%
Responsabili di Struttura Semplice	83,3%	16,7%	0%
Dirigenti IPAS	82,5%	18,5%	0%
Dirigenti Professional	61,9%	38,1%	0%

COMPARTO	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	>= 90%	< 90 % e >= 60%	< 60%
Posizioni Organizzative	100%	0%	0%
Ruoli di Coordinamento	95,6%	4,4%	0%
Personale di Comparto	98,7%	1,3%	0%

I risultati delle successive tabelle intendono invece rappresentare l'andamento delle medie delle valutazioni dell'Agenzia per area di afferenza e ruolo all'interno dell'organizzazione:

AREA AZIENDALE	DIRIGENZA				
	Direttore Dipartimento	Direttore Struttura Complessa	Responsabile Struttura Semplice	Dirigente IPAS	Dirigente Professional
DIREZIONE GENERALE		81,75	97,71	95,38	97,28
STAFF DELLA DIREZIONE		80,88	95,13	87,75	99,00
DIP. PAAPSS		82,92	99,00	96,78	96,93
DIREZIONE AMMINISTRATIVA + DIP. AMMINISTRATIVO		79,40	96,00		96,67
DIREZIONE SANITARIA		82,69	95,85	96,48	94,74
STAFF DELLA DIREZIONE		82,00	97,00		92,67
DIP. CURE PRIMARIE		79,50	97,44	97,78	96,25
DIP. IGIENE E SANITA' PUBBLICA		83,29	95,13	95,92	94,00
DIP. VETERINARIO		83,19	96,94	96,80	95,16
DIREZIONE SOCIOSANITARIA + DIP. PIPPS		83,25	96,38	95,50	98,11
ATS INSUBRIA	67,53	81,91	96,20	96,30	95,54

Le medie dei punteggi dell'area dirigenziale si collocano tra i 95 e i 96 centesimi; come detto in precedenza i dati relativi ai Direttori di Dipartimento e ai Direttori di Struttura complessa sono tuttora incompleti in quanto manca la valorizzazione della sezione relativa alla "Performance di Ente".

AREA AZIENDALE	COMPARTO		
	Titolari di Posizione organizzativa	Titolari di Ruolo di Coordinamento	Altro personale di comparto
DIREZIONE GENERALE	98,08	98,19	96,68
STAFF DELLA DIREZIONE	97,19	99,00	96,87
DIP. PAAPSS	98,67	97,92	96,55
DIREZIONE AMMINISTRATIVA + DIP. AMMINISTRATIVO	98,25		94,88
DIREZIONE SANITARIA	98,57	95,19	95,50
STAFF DELLA DIREZIONE			96,93
DIP. CURE PRIMARIE	98,50	93,50	95,59
DIP. IGIENE E SANITA' PUBBLICA	98,50	95,23	95,20
DIP. VETERINARIO	98,75	96,25	96,39
DIREZIONE SOCIOSANITARIA + DIP. PIPPS	98,35	98,25	96,61
ATS INSUBRIA	98,28	95,85	95,57



La media si attesta tra i 95 e i 96 punti per il personale di comparto e per i titolari di ruolo di coordinamento, mentre le posizioni organizzative in modo abbastanza uniforme hanno registrato delle valutazioni superiori di circa tre punti percentuali. Le lievi differenze registrate nelle diverse aree aziendali, in alcuni casi, risentono, dell'esiguo numero di dipendenti valutati per ruolo professionale, con particolare riferimento ai titolari di Posizione Organizzativa o di ruolo di Coordinamento.

=.=.=.=.=

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* sopra descritto ha rappresentato per l'Agenzia lo snodo su cui ancorare tutti i sistemi di incentivazione monetari e non. Le informazioni risultanti dalla valutazione hanno costituito, infatti, il presupposto per il governo delle differenti tipologie di valutazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva (valutazione individuale, valutazione incarichi personale dirigente e posizioni organizzative, valutazione ai fini delle progressioni orizzontali, effetti sul sistema premiante ed ogni altra analoga casistica).

Varese, 30 giugno 2019

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Lucas Maria Gutierrez

Documento informatico firmato digitalmente
ex D.P.R. n. 445/2000 e D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate
sostituisce il documento cartaceo firmato in autografo