



DIPARTIMENTO TECNICO – AMMINISTRATIVO

DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione Piano della Performance 2020-2022

IL DIRETTORE GENERALE

Su conforme proposta del Direttore della Struttura Complessa Pianificazione, Programmazione e Controllo;

Richiamato il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 e ss.mm.ii., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ed in particolare l’art. 10 “Piano della Performance e Relazione sulla Performance “, il quale, al fine di assicurare qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance aziendale, stabilisce l’adozione e la pubblicazione sul sito istituzionale di un documento programmatico triennale, denominato “Piano della Performance” e di un documento “Relazione sulle Performance” che evidenzia a consuntivo con riferimento all’anno precedente i risultati organizzativi ed individuali raggiunti;

Dato atto che, con Deliberazione n.440 del 29/06/2016, è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2016-2018, aggiornato con deliberazione n. 340 del 20/07/2017; e con Deliberazione n. 330 del 26/06/2019 è stato adottato il Piano della Performance annuale per l’anno 2019, nelle more della conclusione dei lavori della Commissione per la messa a punto del Piano Strategico Triennale, giusta nota DG 69496/2019, con lo scopo di garantire un migliore allineamento degli strumenti di pianificazione e controllo e di gestione operativa agli indirizzi strategici regionali ed aziendali;

Considerato che l’Azienda, ha proceduto alla elaborazione ed alla adozione, con delibera n.573 del 27.11.2019, del Documento Strategico contenente i riferimenti aggiornati di Vision, valori, Mission e politiche aziendali di governo oltre ai criteri di valutazione delle iniziative di investimento.

Dato atto che l’azienda ha impostato un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel quale sono integrate le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale misurando e valutando nella performance organizzativa gli obiettivi derivanti dal budget e nella performance individuale le competenze, i comportamenti professionali e organizzativi e gli obiettivi individuali nonché il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell’unità organizzativa di appartenenza;

Considerata la necessità di allineare il Piano della performance e la Relazione Annuale sulla Performance con gli strumenti del ciclo della pianificazione, programmazione e controllo, per

sviluppare il ciclo di gestione della performance in modo coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, con un approccio di sistema;

Visto il PSSR 2017-2019, gli indirizzi regionali ed esaminata la D.G.R. n.1 del 10.01.2020 avente ad oggetto “Indirizzi operativi per le attività sanitarie e socio – sanitarie per l’anno 2020 “.

Valutato che il Piano della Performance 2020-2022 è stato elaborato considerando le indicazioni della programmazione regionale, allineato temporalmente con gli strumenti della programmazione strategica e della programmazione economico-finanziario aziendale; integrato con gli altri principali strumenti aziendali di programmazione: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Piano Privacy, Piano degli investimenti, Piano della Comunicazione, Piano della formazione, nel rispetto della normativa di riferimento;

Ritenuto pertanto necessario adottare il Piano della Performance 2020 2022

Considerato che, in applicazione dell’art. 20 del D.lgs n. 33/2013, della Delibera CIVIT n. 6/2013 “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013” e/o la Delibera CIVIT n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014 – 2016, il Piano Aziendale della Performance sarà pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” sottosezione di II livello “Performance”, del proprio sito istituzionale

Visto il D.Lgs 30/12/1992, n° 502 e successive modificazioni;

Vista la L.R. 08/02/1995 n°10 e successive modificazioni;

Vista la L.R. 07/12/2006 n° 41 e successive modificazioni;

Visto per conformità alle direttive ed agli indirizzi aziendali dal Direttore del Dipartimento Tecnico Amministrativo;

Su parere conforme del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

Su parere conforme del Direttore Socio Sanitario per l’ambito di competenza;

1. di adottare il documento denominato “Piano della Performance 2020-2022
2. di pubblicare detto Piano nell’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente” sottosezione di II livello “Performance”, del sito istituzionale aziendale;
3. di dare atto che i contenuti del presente atto saranno oggetto di informazione ai soggetti interni ed esterni;
4. di dare atto che l’originale della presente deliberazione, firmato digitalmente, costituito da un documento generato con mezzi informatici, è redatto in conformità alle disposizioni del Codice dell’Amministrazione digitale ed è conservato negli archivi informatici della A.S.L.3;

5. di dare atto altresì che la presente deliberazione atto non comporta oneri per l'Azienda ed è composto di 3 pagine e dall'allegato denominato "Piano della Performance 2020-2022" composto di 16 pagine per un totale di 19 pagine.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Luigi Carlo BOTTARO)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Avv Luigi BERTORELLO)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Marta CALTABELLOTTA)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(Dott. Lorenzo SAMPIETRO)

IL DIRETTORE STRUTTURA COMPLESSA
PIANIFICAZIONE PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO
(Dott.ssa Silvia SIMONETTI)

Visto

per la verifica della regolarità contabile

IL DIRETTORE
S.C. BILANCIO E CONTABILITA'
(Dott. Stefano GREGO)

SIGLE SS/ss



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria
Azienda SocioSanitaria Ligure 3

PIANO PERFORMANCE

2020 – 2022

31 gennaio 2020

PianodellaPerformance 2020-2022

INDICE

1. Il Piano della Performance	3
2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	5
3. L’Azienda Sociosanitaria Ligure ASL 3	6
3.1 La Mission e contesto ambientale di riferimento	6
3.2 Il modello organizzativo	7
4. L’Albero della Performance	9
4.1 Obiettivi strategici ed indicatori	10
5. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi: il processo di budget	13
6. La misurazione e valutazione della performance organizzativa e la Relazione annuale	14
7. Il collegamento con il sistema di valutazione della performance individuale	15
8. Il coordinamento con il PTPC 2020 – 2022	15
9. La trasparenza del ciclo della performance	16

1. Il Piano della Performance

Il Piano della Performance, è un documento di programmazione aziendale di durata triennale, previsto dell'articolo 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. nell'ambito del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)** adottato dall'Azienda Socio Sanitaria Ligure 3 (ASL 3), con il quale, nel quadro delle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale, vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Azienda ed i risultati attesi nel medio-lungo periodo.

Il Piano 2020 - 2022 della ASL 3 è

- correlato con gli strumenti della programmazione regionale;
- allineato temporalmente con gli strumenti della programmazione strategica e della programmazione economico-finanziario aziendale;
- integrato con gli altri principali strumenti aziendali di programmazione: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Piano Privacy, Piano degli investimenti, Piano della Comunicazione, Piano della formazione.

Per il triennio 2020-2022 l'Azienda ha perseguito un più stretto allineamento tra il ciclo della performance ed il ciclo della programmazione strategica e della programmazione economico-finanziario aziendale, procedendo alla adozione, con delibera n.573 del 27.11.2019, del **Documento Strategico**, alla approvazione del Bilancio di Previsione 2020 e del Piano Investimenti 2020-2022 ed alla calendarizzazione del budget 2020.

Il Piano della Performance 2020-2022 della ASL 3 intende trarre il livello della programmazione aziendale, incentrandosi sulla individuazione di aree ed obiettivi strategici legati alla performance organizzativa e focalizzando l'attenzione in modo più selettivo sugli obiettivi strategici ed operativi che l'azienda si propone di perseguire.

Partendo dagli obiettivi triennali l'Azienda declina di anno in anno, a livello di programmazione operativa, attraverso lo strumento del **Budget aziendale**, gli obiettivi per gli anni di riferimento del Piano.

Il budget annuale aziendale costituisce pertanto parte integrante del presente Piano. e garantisce coerenza tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è correlato al Piano della Performance mediante la assegnazione e valutazione degli obiettivi delle strutture operative: gli obiettivi della performance individuale, declinati in modo conseguente alle azioni ed ai progetti individuati in sede di programmazione annuale (attraverso il budget), sono assegnati, formalizzati e valutati con le modalità previste dal **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)** adottato dall'Azienda .

Con la adozione del Piano ASL 3 intende:

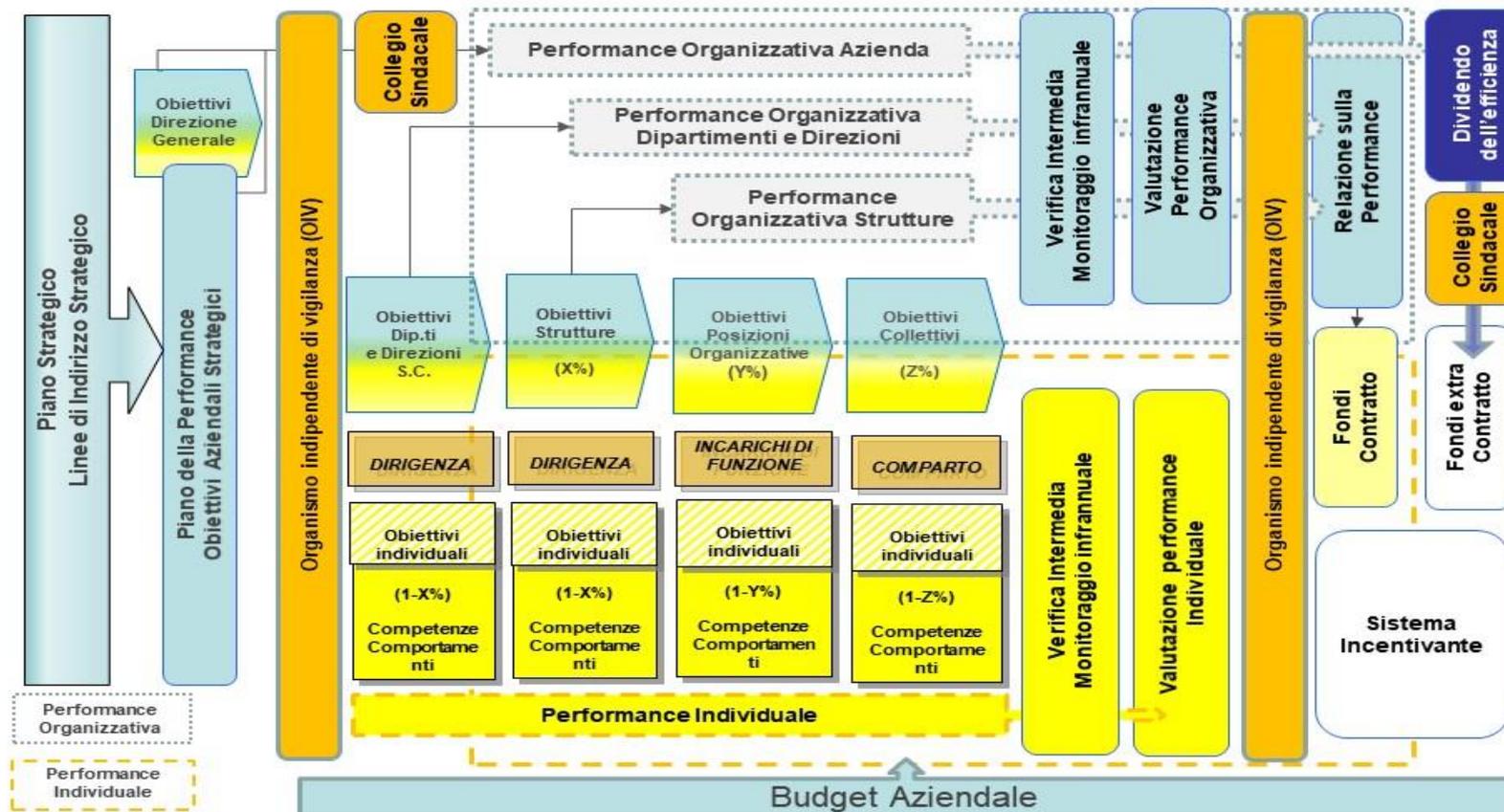
- Consolidare il ciclo della performance;
- Evidenziare le dimensioni da misurare e valutare per i diversi livelli di analisi e le correlazioni esistenti;
- Migliorare la consapevolezza degli obiettivi strategici da parte delle diverse figure professionali che operano all'interno dell'Azienda e con l'Azienda, facilitare l'integrazione fra le articolazioni organizzative aziendali;
- Orientare l'azione complessiva dell'Azienda in relazione con il contesto ed il sistema degli interlocutori sociali di riferimento;
- Comunicare ai propri portatori di interesse le priorità e i risultati attesi della performance aziendale, al fine anche di realizzare una maggiore interazione tra la Azienda e gli stessi.

Il Piano della Performance 2020-2022 rappresenta anche un ulteriore punto di attenzione nella attività di analisi e reingegnerizzazione dei processi aziendali avviata e verso le logiche del lavoro per progetti.

2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Sintesi grafica della unitarietà di visione e coerenza tra Documento Strategico e Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) organizzativa ed individuale aziendale

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE



3. L'Azienda Sociosanitaria Ligure ASL 3

3.1 La Mission e contesto ambientale di riferimento

Il quadro normativo di riferimento del Servizio Sanitario Nazionale e le norme ed indirizzi regionali, delineano il perimetro di azione dell'azienda sanitaria locale, nel suo ruolo di tutela e promozione della salute della popolazione di riferimento, anche per il tramite della collaborazione con le comunità locali nell'attuazione delle politiche di integrazione socio-sanitaria e nell'accesso alle cure, ed in quello di organizzazione dei servizi di risposta ai bisogni di salute sanitari e sociosanitari.

I Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), articolati nei tre macro-livelli della prevenzione collettiva e sanità pubblica (LEA 1) , assistenza distrettuale (LEA 2) ed assistenza ospedaliera (LEA 3), definiscono l'ambito al quale il cittadino può riferirsi in caso di bisogni di salute e sono alla base degli strumenti che permettono di misurare e verificare, su più dimensioni, (efficienza ed appropriatezza organizzativa, efficacia ed appropriatezza clinica, sicurezza delle cure, valutazione dei percorsi diagnostico terapeutico assistenziali) l'attività di prevenzione, promozione e tutela della salute e l'attività sanitaria e sociosanitaria erogata.

È all'interno di questi assetti normativi e di questi indirizzi che si sviluppano a livello aziendale i processi della pianificazione, programmazione e controllo, in modo coerente e collegati in un unico sistema, esplicitati nei diversi documenti aziendali della programmazione, di cui il Piano della Performance costituisce strumento per la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti dall'organizzazione nel suo complesso in un arco temporale considerato (triennale)

A partire da questo scenario, che perimetra l'orientamento strategico di fondo e delinea le linee strategiche, l'Azienda, attraverso un percorso di analisi del contesto ambientale di riferimento , che si sviluppa in una identificazione dei punti di forza e di debolezza riferiti a fattori interni ed esterni, con attenzione al sistema dei propri interlocutori sociali, individua i principali obiettivi specifici nel livello strategico aziendale e in quello operativo , programma e sviluppa le proprie azioni nel tempo, sui versanti organizzativo, gestionale e culturale, identificando le aree strumentali (strutture, tecnologie, risorse umane) che costituiscono le variabili di intervento, sceglie i processi interni per il miglioramento delle performance aziendali sviluppando i progetti più idonei, nella ricerca del punto di equilibrio tra servizi da erogare e copertura finanziaria degli stessi.

Sul Piano operativo oltre alla promozione delle condizioni sociali e delle opportunità di libera e consapevole scelta degli stili di vita e dei rischi di salute ad essi correlati, tra le attività di mandato v'è l'organizzazione dei servizi di risposta ai bisogni di salute.

In tale contesto, il quadro di riferimento si è evoluto verso una presa in carico del paziente di tipo istituzionale, al primo contatto con le strutture e con l'inserimento, a seguito della valutazione da parte del professionista, all'interno del profilo di cura indicato come più opportuno ed efficace.

I servizi offerti tramite le strutture della Asl3, con l'importante contributo del MMG e PLS, si propongono secondo il loro ruolo naturale di coordinatori ed integratori, lungo il percorso di cura ed assistenza territorio-ospedale-territorio, come assegnato anche dalla programmazione e dagli indirizzi regionali.

Dal punto di vista progettuale i Dipartimenti Inter-Aziendali Regionali (DIAR) rappresentano in Liguria la sede istituzionale ove vengono definiti e condivisi i profili di cura che trovano poi applicazione all'interno delle strutture facenti parte del DIAR insistenti giuridicamente, economicamente e patrimonialmente all'interno delle diverse aziende sanitarie.

Seguendo la traccia indicata a livello regionale, all'interno di Asl3 si perseguiranno meccanismi operativi che favoriscano la piena integrazione e interoperabilità di tutte le strutture e loro funzioni rientranti nei Dipartimenti, la valorizzazione dei percorsi di cura ed assistenza già consolidati nella realtà Asl3 ed il loro potenziamento, con il fine della piena e puntuale presa in carico e coinvolgimento consapevole del paziente nei percorsi di cura.

3.2 Il modello organizzativo

L'Azienda ASL 3 si articola in Distretti Socio Sanitari e nel Presidio Ospedaliero Unico e si organizza in Dipartimenti secondo i modelli organizzativi e strutturali previsti dal D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i., dalla L. R. n.41/2006 e s.m.i., nonché sulla base degli atti di indirizzo formulati nella materia da Regione Liguria.

L'ambito territoriale di operatività è suddiviso in sei Distretti Socio Sanitari dal n. 8 al n. 13.

Distretto socio sanitario 8 – Ponente

Distretto socio sanitario 9 – Medio Ponente

Distretto socio sanitario 10 – Val Polcevera e Valle Scrivia

Distretto socio sanitario 11 – Centro

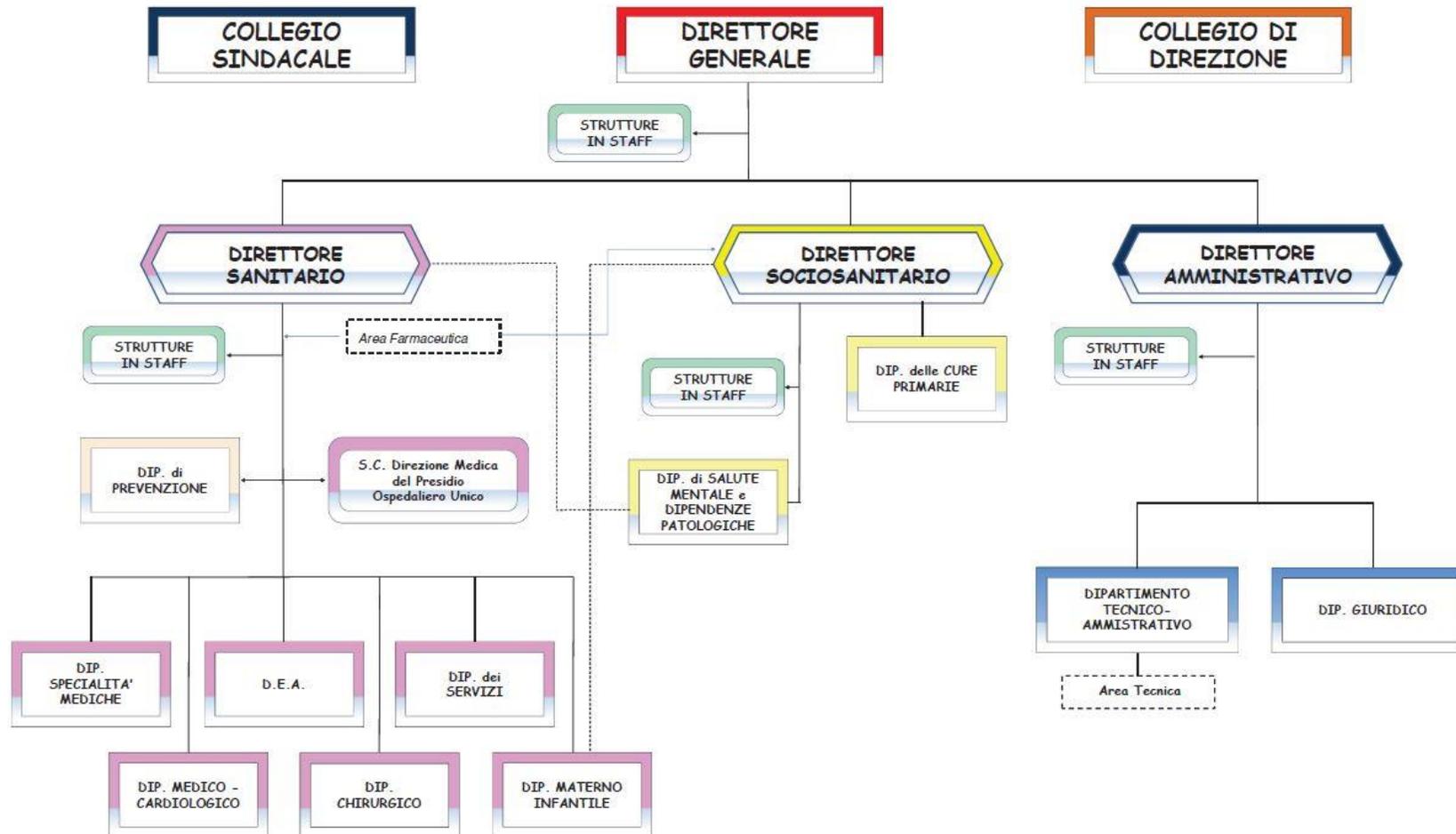
Distretto socio sanitario 12 – Val Bisagno e Val Trebbia

Distretto socio sanitario 13 – Levante

L'area ospedaliera della ASL 3 Genovese è organizzata nel Presidio Ospedaliero Unico (P.O.U.), che è costituito da quattro Stabilimenti Ospedalieri (La Colletta di Arenzano, Padre A. Micone di Sestri Ponente, Villa Scassi di Sampierdarena, Gallino di Pontedecimo), in grado di erogare prestazioni di ricovero, in regime ordinario e diurno, prestazioni specialistiche ambulatoriali e strumentali. In appoggio all'attività svolta dal P.O.U. sono state accreditate diverse strutture private, che operano in convenzione con ASL 3, sotto il coordinamento di A.Li.Sa.

Nel corso del 2018, con provvedimento n. 353, l'Azienda ha preso atto della definitiva approvazione del nuovo Atto Aziendale da parte della Giunta Regionale Ligure (D.G.R. 547/2018).

Di seguito si riporta l'attuale organizzazione quale risultante dal vigente atto aziendale.



4. L'Albero della Performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta il collegamento tra mandato (mission) aziendale, aree strategiche e obiettivi strategici costituendo una dimensione sintetica ed integrata della articolazione degli obiettivi di performance



ASL3 PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022

4.1 Obiettivi strategici ed indicatori

AREA A TUTELA, PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE						
OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPARE UN OSSERVATORIO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SALUTE						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
INDICATORE	A_1.1	progettazione osservatorio		elaborazione progetto	implementazione con dati	fruibilità dati e avvio campagne mirate

AREA A TUTELA, PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE						
OBIETTIVO STRATEGICO AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA SUI FATTORI DI RISCHIO SALUTE						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
INDICATORE	A_2.1	stili di vita	n. cittadini coinvolti in programmi ed iniziative di prevenzione e promozione	>2019	>2020	>2021
INDICATORE	A_2.2	screening 1° livello	% cittadini che hanno effettuato screening 1° livello (cervice uterina, mammella, colon retto)	>2019	>2020	>2021

AREA A TUTELA, PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE						
OBIETTIVO STRATEGICO ASSICURARE L'EFFICACIA DEGLI INTERVENTI DI TUTELA						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
INDICATORE	A_3.1	potenziamento controlli programmati	n. controlli effettuati/n. controlli programmati	>=80%	>=85%	>=90%
INDICATORE	A_3.2	attuazione piani di tutela della salute e sicurezza del lavoratore	n. controlli programmati sulle imprese attive presenti sul territorio	>=80%	>=85%	>=90%
INDICATORE	A_3.3	copertura vaccinale	miglioramento copertura vaccinale per vaccinazioni obbligatorie e non obbligatorie	>2019	>2020	>2021

AREA B RISPOSTA AI BISOGNI SOCIO SANITARI E SANITARI						
OBIETTIVO STRATEGICO RINFORZARE IL RUOLO DI RIFERIMENTO PER IL BACINO DI UTENZA						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
<i>INDICATORE</i>	B_1.1	incremento attività per diminuzione mobilità passiva secondo indirizzi regionali	volumi di produzione	>2019	>2020	>2021
<i>INDICATORE</i>	B_1.2	riduzione tempi di attesa	% aderenza dell'erogazione alle classi di priorità	almeno il 90% su B e D	almeno il 90% su B e D	almeno il 90% su B e D
<i>INDICATORE</i>	B_1.3	miglioramento posizionamento in area metropolitana per attività di riferimento	% produzione per DRG su popolazione residente	>2019	>2020	>2021

AREA B RISPOSTA AI BISOGNI SOCIO SANITARI E SANITARI						
OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPARE SINERGIE CON GLI INTERLOCUTORI SOCIALI						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
<i>INDICATORE</i>	B_2.1	incremento sinergie sui percorsi di cura e assistenza	n. proposte formulate per attivazione percorsi comuni	>2019	>2020	>2021

AREA B RISPOSTA AI BISOGNI SOCIO SANITARI E SANITARI						
OBIETTIVO STRATEGICO ASSICURARE MODELLI DI CURE INTEGRATE E SOSTENIBILI						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
<i>INDICATORE</i>	B_3.1	progettazione percorsi		progetto percorsi	implementazione percorsi	fruibilità percorsi

AREA B RISPOSTA AI BISOGNI SOCIO SANITARI E SANITARI						
OBIETTIVO STRATEGICO GOVERNARE I PERCORSI DELLA CRONICITÀ E DELLA PRESA IN CARICO						
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
<i>INDICATORE</i>	B_4.1	presa in carico paziente anziano, fragile, minore, cronico	tasso di Presa In Carico pazienti	>2019	>2020	>2021

AREA C		GOVERNANCE E RESPONSABILITA' SOCIALE				
OBIETTIVO STRATEGICO		RISPETTARE L'EQUILIBRIO ECONOMICO FINANZIARIO PROGRAMMATO				
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
INDICATORE	C_1.1	andamento equilibrio economico programmato	monitoraggio trim.le	<= programmato	<= programmato	<= programmato

AREA C		GOVERNANCE E RESPONSABILITA' SOCIALE				
OBIETTIVO STRATEGICO		GARANTIRE LA TRASPARENZA DELL'AZIONE DI GOVERNO				
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
INDICATORE	C_2.1	aumento livello di trasparenza	n. informazioni aggiuntive oltre ai contenuti obbligatori	>2019	>2020	>2021
INDICATORE	C_2.2	consapevolezza del Codice di Comportamento	n. interventi formativi e questionari /anno	>2019	>2020	>2021

AREA C		GOVERNANCE E RESPONSABILITA' SOCIALE				
OBIETTIVO STRATEGICO		ASSICURARE UN'ALTO LIVELLO DI QUALITÀ DELLE CURE E DELL'ASSISTENZA				
		DESCRIZIONE	CALCOLO	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
INDICATORE	C_3.1	gruppi di lavoro su miglioramento qualità	n. interventi formativi e gruppi di lavoro avviati/reparti aziendali	>2019	>2020	>2021
INDICATORE	C_3.2	valutazione della qualità percepita	customer satisfaction	elaborazione /analisi questionari	messa a regime sistema customer satisfaction	individuazione piani azioni correttive

5. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi: il processo di budget

Sulla base delle aree ed obiettivi strategici individuati, dei quali con la adozione e pubblicazione del presente Piano della Performance 2020-2022 viene dato atto, l'ASL 3 ha definito la propria programmazione per il primo anno di esercizio del Piano, l'anno 2020, elaborando e presentando, nel dicembre 2019, alle Direzioni Aziendali le linee di indirizzo strategico da attuare attraverso il processo del Budget che declina l'orizzonte strategico in obiettivi operativi.

La coerenza con gli indirizzi strategici individuati nel Piano e la definizione delle priorità, è garantita con un percorso di individuazione degli obiettivi operativi strutturato con i responsabili delle aree strategiche di intervento, attraverso il coinvolgimento, nelle fasi della programmazione, dei responsabili delle unità organizzative aziendali collegate alle principali aree operative.

Nel Budget annuale gli obiettivi sono declinati in obiettivi operativi: di garanzia dei livelli di assistenza LEA, della qualità delle prestazioni, di economicità ed efficienza, di appropriatezza organizzativa, obiettivi relativi al governo delle risorse, obiettivi di sviluppo dei principali progetti attivati in coerenza con le linee di indirizzo espresse dalla Regione Liguria nel PSSR ed obiettivi legati alle linee di indirizzo definite dalla Regione Liguria per l'anno 2020 e successivi (DGR 1/2020).

Gli indicatori per la misurazione degli obiettivi operativi ed i valori che ci si propone di raggiungere (target) sono definiti nel Budget aziendale, sono monitorati in corso dell'anno e sono misurati e valutati, ai fini della performance organizzativa, nell'ambito della Relazione annuale sulla Performance.

IL BUDGET ANNUALE ED I RELATIVI RISULTATI DELLE STRUTTURE OPERATIVE AZIENDALI SONO PUBBLICATI ANNUALMENTE (DELIBERA APPROVAZIONE SCHEDE DI BUDGET E DELIBERA CONSUNTIVAZIONE RISULTATI) NELLA APPOSITA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE AZIENDALE DENOMINATA "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE".

6. La misurazione e valutazione della performance organizzativa e la Relazione annuale

La fase di misurazione permette di quantificare i risultati raggiunti dall'Azienda sanitaria nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative (performance organizzativa); i contributi individuali e di gruppi (performance individuali).

Il modello di ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)*** adottato dall'Azienda fa riferimento ad un approccio multidimensionale alla misurazione della performance; l'azienda persegue infatti un sistema di misurazione della performance che sempre maggiormente consideri l'evidenza dell'impatto e delle connessioni tra gli ambiti: utenza e stakeholder, economico-finanziario, processi ed investimenti, attraverso la scelta di criteri di misurazione e di bilanciamento dei diversi indicatori chiave da utilizzare.

Il Piano della Performance 2020-2022 individua indicatori riferiti alle dimensioni rilevanti da misurare e valutare per i livelli Strategico aziendale, delle articolazioni organizzative dell'Azienda e dei progetti (nel collegato Budget).

La misurazione della performance individuale, che può essere realizzata in momenti diversi rispetto alla performance organizzativa, viene formalizzata con le modalità e gli strumenti previsti dal ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*** individuale.

Con riferimento anche agli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa di cui al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. , le dimensioni di analisi individuate sono :

- efficacia
- efficienza ed appropriatezza organizzativa;
- economicità'
- qualità' processi
- qualità' dell'assistenza
- accessibilità' e soddisfazione utenza

Con riferimento ai progetti strategici le dimensioni oggetto di misurazione sono riferite a:

- stato avanzamento progetti ed al raggiungimento degli obiettivi previsti.

LA ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISULTATI E' CONTENUTA, CON RIFERIMENTO ANCHE AI RISULTATI DEL BUDGET ANNUALE, NELLA **RELAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE** PUBBLICATA NELLA APPOSITA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE AZIENDALE DENOMINATA "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE". Il riesame dei risultati ottenuti annualmente costituisce elemento in entrata del processo di budget dell'anno successivo a partire dalla definizione degli indirizzi annuali di budget .

7. Il collegamento con il sistema di valutazione della performance individuale

L'azienda si è dotata di un **Sistema di misurazione e valutazione della performance** individuale in conformità alle disposizioni normative del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i. ed alle norme contrattuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è correlato al Piano della Performance sia mediante la assegnazione misurazione e valutazione degli obiettivi delle strutture operative nell'ambito del processo di Budget, sia mediante la valutazione di obiettivi individuali o di gruppo, definiti nell'ambito di un processo a cascata, che permette di mantenere la correlazione tra i diversi obiettivi e tra gli stessi ed il quadro strategico aziendale di riferimento mappato nell'albero della performance.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, nel periodo di riferimento della valutazione che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, si configura come un sistema integrato di misurazione basato sul contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa, sulla assegnazione di specifici obiettivi individuali e sulla valutazione individuale delle competenze dimostrate, dei comportamenti professionali e organizzativi.

Gli obiettivi della performance individuale sono declinati secondo gli strumenti del sistema di valutazione individuale della performance.

8. Il coordinamento con il PTPC 2020 – 2022

Al fine di garantire la integrazione tra il Budget e gli altri strumenti programmatori aziendali ed in particolare il Piano triennale della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022, i principali obiettivi, indicatori e target espressi nell'ambito di tale programmazione costituiscono elementi in ingresso del processo di Budget, ai fini della declinazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

9. La trasparenza del ciclo della performance

In applicazione del D.Lgs. n. 33 del 14.3.2013, art. 10, c. 8, lett. B), nella apposita sezione del sito internet istituzionale aziendale denominata "Amministrazione Trasparente", <http://www.asl3.liguria.it/>, al link "**amministrazione trasparente > performance**", sono pubblicati:

- il Piano della Performance triennale ed i suoi eventuali aggiornamenti;
- IL Budget annuale ed i relativi risultati
- la Relazione sulla Performance, annuale;
- le Delibere relative al ciclo della performance;
- i risultati della performance individuale (in modo aggregato ed anonimo).