

Data 07/11/2024	Sede: Sala Anticamera Santa Maria Nuova e VDC	
Inizio: Ore 14:30		
Termine: Ore 16:15	Incontro OIV	
Argomenti: - RELAZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE 2023 - PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI 2024 e 2025		Partecipanti: 1. Dott. Alberto Romolini -Presidente OIV 2. Dott.ssa Cristina Marchese - Componente OIV 3. Dott. Alessandro Lombrano - Componente OIV 4. Dr.ssa Simona Dei - Direttore Sanitario Aziendale 5. Dr.ssa Silvia Guarducci - Direttore Staff Direzione Sanitaria 6. Dott.ssa Arianna Tognini - Direttore Staff Direzione Amministrativa 7. Dr.ssa Sara Franchi – Direttore f.f. SOC Programmazione e monitoraggio 8. Dott. Antonio Campostrini Direttore Area Bilancio, Pianificazione e Controllo e SOC Bilancio 9. Dott.ssa Daniela Mannaioli - Area Bilancio, Pianificazione e controllo 10. Dott.ssa Francesca Fontanelli Direttore SOC Gestione Economica del Personale 11. Dott.ssa Bendetta Martelli SOC Gestione Economica del Personale 12. Dott.ssa Valentina Uvia Corridori – SOC Affari Generali

--

L'incontro viene introdotto dalla Dott.ssa Silvia Guarducci Direttore Staff Direzione Sanitaria che illustra l'oggetto della riunione:

- Presentazione della Relazione del ciclo della performance 2023, inviata ad OIV in data 29/10/2024;
- Timeline programmazione ciclo performance 2024 e 2025;

Sono state preparate presentazioni Power Point dei risultati ottenuti nelle valutazioni delle schede A, B e C del Sistema di Performance aziendale.

1) Inizia la presentazione dei risultati la Dott. Sara Franchi Direttore f.f. SOC Programmazione e monitoraggio, che illustra i risultati della Scheda B relativi alla performance sanitaria e ai relativi indicatori.

Il Dott. Romolini suggerisce di inserire nella relazione elementi di confronto con l'anno 2022 per valutare l'andamento della performance.

La Dott. ssa Franchi sottolinea che la struttura ha effettuato un parallelismo tra il 2023 e il 2024 e gli indicatori risultano quasi dimezzati e soprattutto spostati maggiormente su obiettivi quantitativi.

Il Dott. Romolini trova questo un buon elemento e chiede impegno nell'attenzione questa tematica il prossimo anno. Chiede anche che per il 2024 si utilizzino solo 3 metriche, invece di 5 (punteggio 0; 0,5 e 1), per la valutazione degli obiettivi qualitativi, in quanto l'attuale stratificazione nella valutazione risulta talvolta troppo sfumata e non oggettivabile.

La Dott. ssa Franchi comunica che per gli indicatori di budget 2024 lo stesso obiettivo è assegnato su più Dipartimenti, che concorrono insieme al raggiungimento.

Questo per dare il segnale di avere obiettivi condivisi tra territorio e ospedale e tra comparto e parte medica. Per la prima volta le SDS hanno avuto la scheda di budget standard, anche se erano già partite nella redazione del POA, quest'anno quindi inizieremo ad integrare ancora di più i percorsi sanitari e socio-sanitari, in modo che le azioni aziendali sul territori SDS inizino ad essere sempre più condivise.

Timeline del processo di budget 2024:

- marzo-maggio: sono stati definiti gli obiettivi e fatti incontri con i Direttori
- sono state inviate osservazioni dai Direttori
- fine settembre: schede budget sottoscritte
- da pochissimo finita l'elaborazione degli indicatori già misurabili nel periodo gennaio-settembre che ci rende il trend dell'indicatore
- a breve saranno inviate le schede di monitoraggio ai direttori

Timeline del processo di budget 2025:

- E' frutto di una reale integrazione di funzioni, segnale che la direzione lavora insieme.

- A fine novembre coinvolgere i direttori di Dipartimento per proposte 2025
- A dicembre avere gli obiettivi attuativi
- A gennaio presentare le schede ai direttori
- avere la sottoscrizione dei Direttori e delle strutture entro la fine di marzo
- Prevedere 3 monitoraggi (a fine giugno, ottobre e gennaio 2026) e in concomitanza iniziare le attività budget sul 2026

Per gli obiettivi certificati dal MES bisogna attendere mentre per gli obiettivi che elaboriamo internamente o che provengono da cruscotti regionali si riesce ad avere il dato nei tempi stabiliti.

Presidente OIV Romolini esprime soddisfazione per la programmazione del timinig.

L'Azienda si impegna in un tentativo di riduzione degli indicatori della Direzione Sanitaria concentrandosi su quelli più sfidanti, eliminando quelli diffusi ma con peso molto basso.

Il dott. Romolini ritiene che questo sia ottimo e si condivide che l'Azienda debba dare il maggiore peso agli indicatori di esito e quelli del NUOVO SISTEMA DI GARANZIA, altrimenti il sistema diventa analitico ma ingovernabile.

2) Prosegue la presentazione la Dott.ssa Daniela Mannaioli, che illustra i risultati della Scheda A, relativi alla performance economica

La dott.ssa Mannaioli informa l'OIV che ~~tutti~~ gli incontri di budget per la parte economica sono avvenuti congiuntamente a quelli della performance e attività sanitaria.

Due schede in uso:

- scheda economica standard
- schede standard generali che vengono utilizzate per le strutture i cui consumi sono irrilevanti o assenti: a queste strutture viene trasversalmente attribuito l'obiettivo del rispetto dell'equilibrio economico aziendale /degli accordi economici con RT .

Per chiudere la valutazione di queste schede l'Azienda ha la necessità che dalla RT attestino questo risultato. Quindi non si riesce ad anticipare la chiusura del ciclo della performance perché, per la parte legata all'equilibrio economico, la Regione rende l'attestazione soltanto una volta approvati i bilanci di tutte le Aziende, quindi anche anticipando la chiusura del bilancio dell'azienda USL TC dovremmo aspettare.

Questa casistica impatta su un unico obiettivo trasversale.

Il Presidente OIV Romolini su questo passaggio invita ad una riflessione, poiché questo crea una traslazione delle tempistiche del ciclo non imputabile all'azienda.

Secondo Romolini bisognerebbe riflettere sul trovare una metrica diversa a questo obiettivo, sebbene questo obiettivo abbia il vantaggio di essere etero valutato e altri obiettivi sarebbero invece auto-valutati.

Il dott. Lombrano sottolinea che così facendo l'Azienda fa dipendere le scadenze da un passaggio che non governa e che, nell'ottica del sistema di performance (che non è una certificazione dei conti) potrebbe essere sufficiente utilizzare i dati del Bilancio approvato dall'azienda e inviato in RT. Il trade off va a favore della tempestività dell'informazione.

A questo proposito il dott. Lombrano suggerisce, nelle prossime relazioni, di dare conto in una specifica sezione del processo di elaborazione della relazione stessa, all'interno del quale ci sarebbe l'opportunità di precisare che i dati economici sono stati inseriti per garantire la tempestività ancorché non recepiti ufficialmente da RT.

Anche piccole variazioni del dato sarebbero poi motivate da questo elemento.

In linea generale l'OIV esprime apprezzamento per il lavoro di miglioramento che l'Azienda sta svolgendo.

Per quanto riguarda il dato extracontabile, l'OIV chiede quale sia la policy/prassi per l'acquisizione conservazione e diffusione del dato, poiché la certezza del dato è fondamentale.

La direttrice sanitaria illustra che la scheda qualitativa viene estratta dalle banche dati regionali ARS e MES, e che per i tempi di attesa della chirurgia, ambulatoriali e della diagnostica, questi vengono forniti direttamente da RT. Su altri dati lavoriamo sui nostri flussi con periodicità, e l'Azienda sta valutando la realizzazione di apposito software. In ogni caso non c'è un data entry manuale, ma è un'estrazione da flusso.

Permanevano dei flussi gestiti manualmente ma sono ad esaurimento, questa rappresenta è una delle azioni di miglioramento futuro. Questo verrà inserito nella prossima relazione.

La parte preponderante delle schede economiche si focalizza sui consumi di Farmaci e dispositivi. Alle strutture ospedaliere sono declinate le azioni di appropriatezza farmaceutica definite dal dipartimento del Farmaco.

Nella parte economica interviene la regola garantista, come previsto dal Regolamento: le strutture prendono il risultato migliore tra il proprio e quello della struttura gerarchicamente superiore; questo a garanzia di strutture eventualmente penalizzate da scelte della struttura sovraordinata.

Il Dott. Romolini ritiene che sia un'approssimazione, questo andrebbe dimostrato con una evidenza del direttore che ha fatto una scelta di questo tipo. Romolini propone di fare simulazioni per verificare quanto si sposterebbe la valutazione se questo principio non venisse applicato.

La dott. ssa Tognini interviene sottolineando come l'introduzione dei monitoraggi intermedi 2025 potrebbe essere un momento di valutazione intermedia che permette di fare le correzioni e gli spostamenti di budget da una struttura all'altra per riallocare le risorse in modo corretto.

Si potrebbe valutare con la direzione ed aggiornare il Regolamento.

Il Presidente OIV chiede di fare un confronto con l'anno 2022 per la tabella 58 della relazione.

Il Presidente OIV chiede, per la tabella 59 di aggiungere una sintesi per aree, in forma tabellare, dei dati che sono molto analitici.

3) Prosegue la presentazione la Dott.ssa Francesca Fontanelli Direttore SOC Gestione Economica del Personale, che illustra i risultati della Scheda C, relativi alla valutazione individuale di tutti i dirigenti

La dott.ssa Fontanelli premette che il format di Scheda C non ha subito variazioni rispetto agli scorsi anni, la scheda considera, attraverso l'espressione di venti item, tre dimensioni: realizzativa, manageriale e delle competenze. Ogni item può essere valorizzato con un punteggio da 1 a 5.

Il processo di valutazione annuale si svolge in una prima fase con la valutazione dei dirigenti da parte del Direttore in qualità di valutatore di prima istanza, attraverso la compilazione on line della "scheda C", successivamente il soggetto valutato prende visione ed accetta la valutazione, in caso di mancata accettazione richiede la valutazione d'intesa.

L'avvio del processo di valutazione annuale delle Schede C può essere anticipato in quanto non è correlato direttamente a dati esterni all'azienda, si può pertanto ipotizzarne la conclusione entro il primo semestre dell'anno.

Interviene la Dott.ssa Tognini portando l'attenzione del gruppo alla necessità di iniziare a lavorare davvero sull'individuazione del merito.

La performance valuta l'operatività del servizio, ma è importante iniziare a riflettere su un percorso più ampio, di cultura del merito.

Nel comparto, rispetto al sistema di valutazione della dirigenza, sono state introdotte delle fasce di merito, finalizzate a valorizzare il contributo individuale seppure con una possibilità di differenziazione economica limitata.

Questo non è soltanto un aspetto di performance, ma ci direbbe in che misura l'azienda riesce ad attrarre i migliori.

Il Presidente Romolini è critico rispetto alla poca differenziazione degli esiti della valutazione dirigenziale attestata con le schede C, in quanto il 97,3% si colloca nella fascia massima di valutazione.

E' necessaria una maggiore valorizzazione dei migliori e dei percorsi di carriera.

L'anno che viene è un anno su cui interrogarsi sulle soft skills aziendali e una volta fatto questo l'Azienda potrà rivedere la scheda C della Dirigenza, che va bene per il comparto ma non è adatta per i dirigenti perché deve essere più sfidante.

Il Presidente Romolini invita per il prossimo anno a preparare una analisi del processo di valutazione del personale del Comparto che parte da una autovalutazione ed arriva ad un percorso di valutazioni intermedie trimestrali e valutazioni finali, con i relativi esiti, al fine di inserire una apposita sezione nella relazione annuale della Performance 2024.

4) Conclude la presentazione la Dott.ssa Valentina Uvia Corridori – SOC Affari Generali, rispondendo a domande specifiche del OIV (dott. Lombrano) sulla sezione della Relazione relativa a Bilancio di Genere e Pari Opportunità

Il Dott. Lombrano è molto interessato al paragrafo 9 della Relazione recante "Bilancio di genere e Azioni Positive" e chiede maggiori specifiche sul Comitato Unico di Garanzia. Viene illustrato dalla Dott. ssa Corridori che quelle riportate nella relazione sono le azioni 2023, anno in cui il CUG aziendale è stato ricostituito, e che la piena operatività del Comitato emergerà nella relazione 2024, con le azioni attualmente in essere su aggressioni, stress lavoro correlato,

gestione delle segnalazioni e azioni per la certificazione di genere.

La dott.ssa Corridori riporta il pensiero della Presidente CUG, che intende avviare un rapporto di collaborazione con OIV al fine del progressivo inserimento dei temi della parità e del benessere all'interno del sistema di valutazione di performance aziendale.

Il dott. Lombrano si ritiene soddisfatto di ciò e auspica l'attuazione, suggerendo lo strumento degli indicatori BES per la valutazione del benessere in azienda.

DECISIONI:

- Ausl effettua entro il mese corrente l'invio ad OIV della Relazione con le integrazioni e modifiche richieste, al fine della validazione da parte di OIV
- mantenere nel tempo questi incontri con periodicità perché sono molto utili per il confronto e la crescita del sistema di misurazione
- programmare già un incontro dopo il 06/01 per discussione sul PIAO ed in quell'occasione già fare un aggiornamento su come sta evolvendo il processo di budget 2024 e 2025.

VERBALE REDATTO DA VALENTINA UVIA CORRIDORI