

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
A LIVELLO AZIENDALE
E DEI SINGOLI CENTRI DI RESPONSABILITÀ**

ANNO 2019

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA MEYER

(versione II aggiornata al 29 ottobre 2020)

Ad integrazione della I versione della Relazione sulla Performance 2019 aggiornata al 28 luglio 2020, come si riportava nella parte conclusiva di tale documento, oggi 14 ottobre 2020 produciamo la II e conclusiva versione della Relazione sulla Performance 2019 della AOU Meyer che integra la prima versione.

In questa seconda versione, richiamando completamente i contenuti della prima, nella quale venivano rappresentati il raggiungimento dei risultati a livello aziendale, vengono rappresentati i risultati del raggiungimento degli obiettivi di budget per singolo Centro di Responsabilità (CdR).

Ricordiamo che le fasce di riconoscimento della premialità sono quelle individuate dall'allegato A della D.G.R.T. n. 465 del 28/05/2012 avente ad oggetto "Linee di indirizzo in attuazione della Legge Regionale 30 dicembre 2010, n. 67 in materia di valutazione del personale del Servizio Sanitario Regionale (fasce di merito e organismi di valutazione)", che riportiamo di seguito.

FASCIA DI MERITO	Risultato complessivo del sistema di valutazione [% del massimo punteggio conseguibile]	Attribuzione degli importi ai dipendenti [differenziale tra la fascia più alta (A) e le altre fasce]
A	90-100%	100
B	75-89%	100-20
C	60-74%	100-40
D	< 60% (*)	100-50

Ai fini della retribuzione di risultato la corresponsione della quota calcolata annualmente, sulla base della disponibilità di risorse, avviene secondo le regole descritte negli Accordi integrativi aziendali nel tempo vigenti, per singola dimensione (obiettivi di struttura, obiettivi individuali e valutazione competenze organizzative relazionali) in relazione al raggiungimento degli specifici risultati conseguiti (se superiori al 50%) si riporta l'aggiornamento della sopracitata tabella alla luce degli accordi integrativi siglati.

Fasce di merito per tipologia di obiettivi	Quota % per fascia	
Fasce di merito obiettivi di struttura e individuale*	Risultato	Attribuzione
A	90-100	100
B	75-89	80
C	60-74	60
D	>50-59	50
*Non si eroga la quota se risultati inferiori o uguali al 50%		

Il quadro di sintesi del risultato della valutazione dei singoli CdR può essere rappresentato come da tabella seguente.



% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI BUDGET ANNO 2019 - DIRIGENZA SANITARIA

		Percentuali di raggiungimento ante osservazioni	Percentuali di raggiungimento o post osservazioni	Fascia di raggiungimento DGRT 465/2012		Verbale di condivisione obiettivi anno 2019	Verbale condivisione raggiungimento 2019
				Dirigenza	Dirigenza		
CENTRO DI ECCELLENZA DI ONCOLOGIA ED EMATOLOGIA PEDIATRICA		87,55	93,29				
SOC	ONCOEMATOLOGIA, EMATOLOGIA E TCSE	87,55	93,91	90-100	100	SI	SI
SOSA	NEURO ONCOLOGIA	89,05	89,96	75-89	80	SI	SI
CENTRO DI ECCELLENZA DI NEUROSCIENZE		99,20	99,20				
SOC	NEUROLOGIA PEDIATRIA	97,66	97,66	90-100	100	SI	SI
SOC	MALATTIE METABOLICHE E MUSCOLARI EREDITARIE	95,26	95,26	90-100	100	SI	SI
SOSA	PSICHIATRIA DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA E NEURORABILITAZIONE	96,05	96,05	90-100	100	SI	SI
CENTRO DI ECCELLENZA DI NEUROCHIRURGIA		95,78	95,78				
SOC	NEUROCHIRURGIA	94,29	94,29	90-100	100	SI	SI
SOC	NEUROANESTESIA E NEURORIANIMAZIONE	100,00	100,00	90-100	100	SI	SI
SOC	OTORINOLARINGOIATRIA	97,33	97,33	90-100	100	SI	SI
SOSA	NEUROCHIRURGIA FUNZIONALE E DELL'EPILESSIA	91,85	91,85	90-100	100	SI (Verbale unico con NCH)	SI (Verbale unico con NCH)
CENTRO DI ECCELLENZA DI ENDOSCOPIA RESPIRATORIA		91,43	93,12				
SOC	ASSISTENZA INTENSIVA DELLE PATOLOGIE OSTRUTTIVE	84,57	86,43	75-89	80	SI	SI
SOSA	DISTURBI RESPIRATORI NEL SONNO - SIDS	92,16	97,26	90-100	100	SI	SI
DIPARTIMENTO SPECIALISTICO INTERDISCIPLINARE		Massimo Resti					
AREA MEDICA		95,55	96,65				
SOC	CLINICA PEDIATRICA 1	76,95	96,79	90-100	100	NO	SI
SOC	CLINICA PEDIATRICA 2	91,33	91,33	90-100	100	SI	SI
SOC	MALATTIE INFETTIVE	88,51	96,47	90-100	100	SI	SI
SOC	PEDIATRIA MEDICA	98,60	98,60	90-100	100	SI	SI
SOC	REUMATOLOGIA	72,98	90,08	90-100	100	SI	SI
SOC	GASTROENTEROLOGIA E NUTRIZIONE	96,51	96,51	90-100	100	SI	SI
SOC	CARDIOLOGIA	82,70	96,90	90-100	100	SI	SI
SOC	ALLERGOLOGIA	87,04	93,98	90-100	100	SI	SI
SOC	NEFROLOGIA	94,45	97,40	90-100	100	SI	SI
SOSA	FIBROSI CISTICA	92,46	92,46	90-100	100	SI	SI
SOSA	DIABETOLOGIA	99,70	99,70	90-100	100	SI	SI
SOSA	CURA DEL BAMBINO CLINICAMENTE COMPLESSO	95,57	95,57	90-100	100	SI	SI
SOSA	BRONCOPNEUMOLOGIA	93,38	97,97	90-100	100	SI	SI

Azienda Ospedaliero-Universitaria		Percentuali di raggiungimento ante osservazioni	Percentuali di raggiungimento o post osservazioni	Fascia di raggiungimento DGRT 465/2012		Verbale di condivisione obiettivi anno 2019	Verbale di condivisione raggiungimento 2019
				Dirigenza	Dirigenza		
AREA CHIRURGICA		93,72	93,85				
SOC	CHIRURGIA PEDIATRICA	92,29	92,29	90-100	100	SI	SI
SOC	CENTRO PER LA DIAGNOSI E TERAPIA DELLE DEFORMITA' DELLA PARETE TORACICA ANTERIORE	93,52	93,52	90-100	100	SI	SI
SOC	UROLOGIA PEDIATRICA	92,72	92,72	90-100	100	SI	SI
SOC	ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA PEDIATRICA	94,58	94,58	90-100	100	SI	SI
SOC	OFTALMOLOGIA PEDIATRICA	94,15	95,15	90-100	100	SI	SI
SOSA	ODONTOIATRIA	94,34	95,47	90-100	100	SI	SI
AREA ATTIVITA' INTENSIVA E DELL'EMERGENZA		91,58	93,05				
SOC	TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	90,28	90,28	90-100	100	SI	SI
SOC	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	94,39	94,39	90-100	100	SI	SI
SOC	CHIRURGIA NEONATALE E D'URGENZA	88,22	90,89	90-100	100	SI	SI
SOC	PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO REGIONALE	92,35	92,35	90-100	100	SI	SI
SOSA	CENTRO USTIONI	86,28	95,22	90-100	100	SI	SI
AREA DEI SERVIZI DELL'OSPEDALE							
SOC	GENETICA MEDICA	92,33	92,33	90-100	100	SI	NO
SOC	DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	96,90	96,90	90-100	100	SI	SI
SOC	IMMUNOEMATOLOGIA, MEDICINA TRASFUSIONALE E LABORATORIO	96,19	96,19	90-100	100	SI	SI
SOSA	FARMACIA OSPEDALIERA	100,00	100,00	90-100	100	SI	SI
SOSA	ANATOMIA PATOLOGICA	93,33	93,33	90-100	100	SI	SI
SOSA	DIAGNOSI PRENATALE E DEI DIFETTI CONGENITI	100,00	100,00	90-100	100	SI	SI
SOSA	LABORATORIO ANALISI	98,43	98,43	90-100	100	SI	SI
AREA DEI DIRITTI DEL BAMBINO							
SOSA	SERVIZIO PSICOLOGIA OSPEDALIERA PEDIATRICA	94,04	94,04	90-100	100	SI	SI
SOSA	TERAPIA DEL DOLORE E CURE PALLIATIVE	97,36	97,36	90-100	100	SI	SI
MEDIA DEI CDR		92,67	94,98	90-100	100		

In merito alla distribuzione per fasce di merito dei singoli CdR di seguito riportiamo la situazione sia ante controdeduzioni, sia post controdeduzioni.

Ante controdeduzioni

FASCIA DI MERITO	Attribuzione	N. strutture valutate	%
A	100	34	77,27%
B	80	10	22,73%
C	60	0	0,00%
D	50	0	0,00%
* Non si eroga la quota se risultati inferiori o uguali al 50%	0	0	0,00%
		44	100,00%

Post controdeduzioni

FASCIA DI MERITO	Attribuzione	N. strutture valutate	%
A	100	42	95,45%
B	80	2	4,55%
C	60	0	0,00%
D	50	0	0,00%
* Non si eroga la quota se risultati inferiori o uguali al 50%	0	0	0,00%
		44	100,00%

Come già ricordato sia nella I versione della Relazione sulla Performance 2019, sia nella premessa di questo documento, questa seconda versione rappresenta un aggiornamento della precedente attraverso una integrazione con i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi ed indicatori programmati ed alle risorse in coerenza con la conclusione dell'intero processo di budgeting aziendale per la parte relativa al processo valutativo, in particolare attraverso la valutazione degli obiettivi a livello di singola struttura organizzativa (Dipartimento/Centro di Eccellenza, Area del Dipartimento Interdisciplinare, SOC e SOSA) in termini di area attività, area qualità, area consumi.

La determinazione di cui sopra ha reso possibile procedere alla assegnazione dei punteggi raggiunti dal personale dipendente nella quota normativamente prevista del 60% (per la Dirigenza come previsto dalla DGRT 308 del 29/04/2013) per la erogazione retributiva conseguente, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali e della contrattazione decentrata aziendale per l'anno 2019, previa validazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Ricordiamo che la restante quota del 40% per la Dirigenza è legata alla c.d. valutazione individuale.

Questo documento, pertanto, chiude così il Ciclo della Performance della Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer per l'anno 2019.

Emergenza COVID e incidenza sul ciclo della performance dell'esercizio 2020.

Anche se non connesso al ciclo della performance 2019, questa Azienda intende comunicare formalmente all'OIV, avendone già discusso verbalmente in più sedute dell'anno 2020, che l'emergenza COVID ancora in atto, recentemente prorogata come periodo emergenziale al 31/01/2021, ha fortemente inciso sull'attività dell'anno 2020 di tutta l'Azienda.

Di seguito vogliamo ripercorrere brevemente le fasi salienti del ciclo della performance 2020 per inquadrarle temporalmente rispetto al periodo emergenziale.

Entro il 28/02/2020 erano stati conclusi tutti gli incontri di negoziazione del budget 2020 con tutti i CdR di I e II livello e nei primi giorni di marzo 2020 sono state elaborate le schede di budget 2020 definitive pronte per essere inviate per la relativa firma dei Responsabili di CdR e la Direzione Aziendale. L'invio di tali schede non è avvenuto per l'uscita del DPCM del 04/03/2020 che ha ufficialmente avviato il periodo emergenziale con forte impatto su tutta l'attività della nostra Azienda Ospedaliera. Da tale data abbiamo assistito ad un netto calo di tutta la nostra produzione oltre alla necessità di attivare lo SMARTWORKING per tutte quelle attività che potevano essere svolte da remoto (non solo l'attività amministrativa ma anche in alcuni casi quella tecnico sanitaria).

Di seguito si riportano alcuni prospetti che rappresentano l'attivazione di questa modalità di lavoro agile rispetto agli aventi diritto.

**PERIODO 10/03/2020 - 25/09/2020
SMART WORKING AMMINISTRATIVI E TECNICI SUL TOTALE**

Personale che ha usufruito dello smart working	75
Totale personale amministrativo e tecnico	121
%	61,98

di cui amministrativo

Personale amm.vo che ha usufruito dello smart working	68
Totale personale amministrativo	91
%	74,73

di cui tecnico

Personale tec. che ha usufruito dello smart working	7
Totale personale tecnico	30
%	23,33

**PERIODO 10/03/2020 - 17/07/2020
SMART WORKING PERSONALE SANITARIO SUL TOTALE**

Personale sanitario cui è stato autorizzato lo smart working	97
Totale personale sanitario	1.111
%	8,73

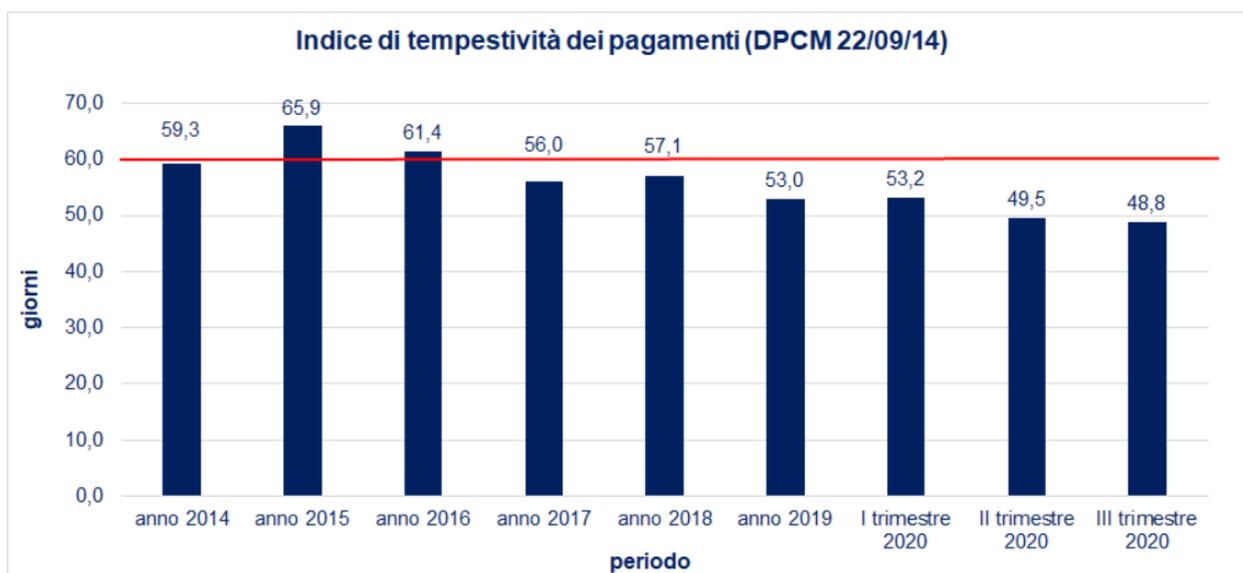
**PERIODO 18/07/2020 - 25/09/2020
SMART WORKING PERSONALE SANITARIO SUL TOTALE**

Personale sanitario cui è stato autorizzato lo smart working	18
Totale personale sanitario	1.111
%	1,62

Riteniamo doveroso comunicare all'OIV che l'andamento dell'attività è stata monitorata settimanalmente a partire dal mese di marzo 2020 da parte del Controllo di Gestione, attraverso e-mail dirette alla Direzione Aziendale ed alla Direzione dell'Area delle Professioni Sanitarie oltre che allo Staff del Direttore Sanitario. L'analisi dell'andamento dell'attività, oltre ad essere oggetto di monitoraggio mensile per il tramite del Cruscotto Aziendale sia da parte della Direzione Aziendale sia da parte di tutti i Responsabili di struttura oggetto di definizione del budget 2020, è stata presentata ed analizzata nel corso delle sedute dell'Ufficio di Direzione del 27/05/2020, del 29/07/2020 e dal 30/09/2020 nei quali un punto specifico dell'ordine del giorno era l'analisi dell'andamento dell'attività 2020.

Tutto il personale dell'Azienda si è impegnato direttamente e indirettamente a vario titolo nell'emergenza collegata al Covid-19. Anche il personale tecnico-amministrativo, attraverso lo smartworking ha portato avanti l'attività di propria competenza dimostrando un'ottima capacità di adattamento e rapidità di esecuzione garantendo il rispetto di tutti gli adempimenti nonostante il periodo emergenziale.

Come risultato sintetico di quanto sopra esposto riportiamo di seguito l'andamento del nostro indice di tempestività dei pagamenti (DPCM 22/09/2014), aggiornato con i dati del III trimestre 2020.



In virtù di quanto sopra esposto, considerando anche i dati del numero di contagi di questi ultimi giorni, riteniamo che il contesto generale sia ancora molto instabile tanto da rendere impossibile rideterminare gli obiettivi di budget 2020 sia a livello aziendale e conseguentemente nemmeno a livello di CdR di I e II livello. Pertanto comunichiamo già da ora che nella misurazione e valutazione della performance 2020 dovremo necessariamente tenere conto di questa emergenza come fattore esogeno di cui l'Azienda dovrà tenere conto per adattarsi al meglio ad ogni variazione del contesto regionale e nazionale.

Il Direttore Generale
(Dott. Alberto Zanobini)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE A LIVELLO AZIENDALE E DEI SINGOLI CENTRI DI RESPONSABILITÀ

ANNO 2019

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA MEYER

(versione II aggiornata al 29 ottobre 2020)

Ad integrazione della I versione della Relazione sulla Performance 2019 aggiornata al 28 luglio 2020, come si riportava nella parte conclusiva di tale documento, oggi 14 ottobre 2020 produciamo la II e conclusiva versione della Relazione sulla Performance 2019 della AOU Meyer che integra la prima versione.

In questa seconda versione, richiamando completamente i contenuti della prima, nella quale venivano rappresentati il raggiungimento dei risultati a livello aziendale, vengono rappresentati i risultati del raggiungimento degli obiettivi di budget per singolo Centro di Responsabilità (CdR).

Ricordiamo che le fasce di riconoscimento della premialità sono quelle individuate dall'allegato A della D.G.R.T. n. 465 del 28/05/2012 avente ad oggetto "Linee di indirizzo in attuazione della Legge Regionale 30 dicembre 2010, n. 67 in materia di valutazione del personale del Servizio Sanitario Regionale (fasce di merito e organismi di valutazione)", che riportiamo di seguito.

FASCIA DI MERITO	Risultato complessivo del sistema di valutazione [% del massimo punteggio conseguibile]	Attribuzione degli importi ai dipendenti [differenziale tra la fascia più alta (A) e le altre fasce]
A	90-100%	100
B	75-89%	100-20
C	60-74%	100-40
D	< 60% (*)	100-50

Ai fini della retribuzione di risultato la corresponsione della quota calcolata annualmente, sulla base della disponibilità di risorse, avviene secondo le regole descritte negli Accordi integrativi aziendali nel tempo vigenti, per singola dimensione (obiettivi di struttura, obiettivi individuali e valutazione competenze organizzative relazionali) in relazione al raggiungimento degli specifici risultati conseguiti (se superiori al 50%) si riporta l'aggiornamento della sopracitata tabella alla luce degli accordi integrativi siglati.

Fasce di merito per tipologia di obiettivi	Quota % per fasce	
Fasce di merito obiettivi di struttura e individuale*	Risultato	Attribuzione
A	90-100	100
B	75-89	80
C	60-74	60
D	>50-59	50
*Non si eroga la quota se risultati inferiori o uguali al 50%		

Il quadro di sintesi del risultato della valutazione dei singoli CdR può essere rappresentato come da tabella seguente.

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI BUDGET ANNO 2019 - DIRIGENZA SANITARIA

		Percentuali di raggiungimento ante osservazioni	Percentuali di raggiungimento o post osservazioni	Fascia di raggiungimento DGRT 465/2012		Verbale di condivisione obiettivi anno 2019	Verbale condivisione raggiungimento 2019
				Fascia	Attribuzione		
		Dirigenza	Dirigenza	Fascia	Attribuzione		
CENTRO DI ECCELLENZA DI ONCOLOGIA ED EMATOLOGIA PEDIATRICA		87,55	93,29				
SOC	ONCOEMATOLOGIA, EMATOLOGIA E TCSE	87,55	93,91	90-100	100	SI	SI
SOSA	NEURO ONCOLOGIA	89,05	89,96	75-89	80	SI	SI
CENTRO DI ECCELLENZA DI NEUROSCIENZE		99,20	99,20				
SOC	NEUROLOGIA PEDIATRIA	97,66	97,66	90-100	100	SI	SI
SOC	MALATTIE METABOLICHE E MUSCOLARI EREDITARIE	95,26	95,26	90-100	100	SI	SI
SOSA	PSICHIATRIA DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA E NEURORIABILITAZIONE	96,05	96,05	90-100	100	SI	SI
CENTRO DI ECCELLENZA DI NEUROCHIRURGIA		95,78	95,78				
SOC	NEUROCHIRURGIA	94,29	94,29	90-100	100	SI	SI
SOC	NEUROANESTESIA E NEURORIANIMAZIONE	100,00	100,00	90-100	100	SI	SI
SOC	OTORINOLARINGOIATRIA	97,33	97,33	90-100	100	SI	SI
SOSA	NEUROCHIRURGIA FUNZIONALE E DELL'EPILESSIA	91,85	91,85	90-100	100	SI (Verbale unico con NCH)	SI (Verbale unico con NCH)
CENTRO DI ECCELLENZA DI ENDOSCOPIA RESPIRATORIA		91,43	93,12				
SOC	ASSISTENZA INTENSIVA DELLE PATOLOGIE OSTRUTTIVE	84,57	86,43	75-89	80	SI	SI
SOSA	DISTURBI RESPIRATORI NEL SONNO - SIDS	92,16	97,26	90-100	100	SI	SI
DIPARTIMENTO SPECIALISTICO INTERDISCIPLINARE		Massimo Resti					
AREA MEDICA		95,55	96,65				
SOC	CLINICA PEDIATRICA 1	76,95	96,79	90-100	100	NO	SI
SOC	CLINICA PEDIATRICA 2	91,33	91,33	90-100	100	SI	SI
SOC	MALATTIE INFETTIVE	88,51	96,47	90-100	100	SI	SI
SOC	PEDIATRIA MEDICA	98,60	98,60	90-100	100	SI	SI
SOC	REUMATOLOGIA	72,98	90,08	90-100	100	SI	SI
SOC	GASTROENTEROLOGIA E NUTRIZIONE	96,51	96,51	90-100	100	SI	SI
SOC	CARDIOLOGIA	82,70	96,90	90-100	100	SI	SI
SOC	ALLERGOLOGIA	87,04	93,98	90-100	100	SI	SI
SOC	NEFROLOGIA	94,45	97,40	90-100	100	SI	SI
SOSA	FIBROSI CISTICA	92,46	92,46	90-100	100	SI	SI
SOSA	DIABETOLOGIA	99,70	99,70	90-100	100	SI	SI
SOSA	CURA DEL BAMBINO CLINICAMENTE COMPLESSO	95,57	95,57	90-100	100	SI	SI
SOSA	BRONCOPNEUMOLOGIA	93,38	97,97	90-100	100	SI	SI

Azienda Ospedaliero-Universitaria		Percentuali di raggiungimento ante osservazioni	Percentuali di raggiungimento o post osservazioni	Fascia di raggiungimento DGRT 465/2012		Verbale di condivisione obiettivi anno 2019	Verbale di condivisione raggiungimento 2019
				Dirigenza	Dirigenza		
AREA CHIRURGICA		93,72	93,85				
SOC	CHIRURGIA PEDIATRICA	92,29	92,29	90-100	100	SI	SI
SOC	CENTRO PER LA DIAGNOSI E TERAPIA DELLE DEFORMITA' DELLA PARETE TORACICA ANTERIORE	93,52	93,52	90-100	100	SI	SI
SOC	UROLOGIA PEDIATRICA	92,72	92,72	90-100	100	SI	SI
SOC	ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA PEDIATRICA	94,58	94,58	90-100	100	SI	SI
SOC	OFTALMOLOGIA PEDIATRICA	94,15	95,15	90-100	100	SI	SI
SOSA	ODONTOIATRIA	94,34	95,47	90-100	100	SI	SI
AREA ATTIVITA' INTENSIVA E DELL'EMERGENZA		91,58	93,05				
SOC	TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	90,28	90,28	90-100	100	SI	SI
SOC	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	94,39	94,39	90-100	100	SI	SI
SOC	CHIRURGIA NEONATALE E D'URGENZA	88,22	90,89	90-100	100	SI	SI
SOC	PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO REGIONALE	92,35	92,35	90-100	100	SI	SI
SOSA	CENTRO USTIONI	86,28	95,22	90-100	100	SI	SI
AREA DEI SERVIZI DELL'OSPEDALE							
SOC	GENETICA MEDICA	92,33	92,33	90-100	100	SI	NO
SOC	DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	96,90	96,90	90-100	100	SI	SI
SOC	IMMUNOEMATOLOGIA, MEDICINA TRASFUSIONALE E LABORATORIO	96,19	96,19	90-100	100	SI	SI
SOSA	FARMACIA OSPEDALIERA	100,00	100,00	90-100	100	SI	SI
SOSA	ANATOMIA PATOLOGICA	93,33	93,33	90-100	100	SI	SI
SOSA	DIAGNOSI PRENATALE E DEI DIFETTI CONGENITI	100,00	100,00	90-100	100	SI	SI
SOSA	LABORATORIO ANALISI	98,43	98,43	90-100	100	SI	SI
AREA DEI DIRITTI DEL BAMBINO							
SOSA	SERVIZIO PSICOLOGIA OSPEDALIERA PEDIATRICA	94,04	94,04	90-100	100	SI	SI
SOSA	TERAPIA DEL DOLORE E CURE PALLIATIVE	97,36	97,36	90-100	100	SI	SI
MEDIA DEI CDR		92,67	94,98	90-100	100		

In merito alla distribuzione per fasce di merito dei singoli CdR di seguito riportiamo la situazione sia ante controdeduzioni, sia post controdeduzioni.

Ante controdeduzioni

FASCIA DI MERITO	Attribuzione	N. strutture valutate	%
A	100	34	77,27%
B	80	10	22,73%
C	60	0	0,00%
D	50	0	0,00%
* Non si eroga la quota se risultati inferiori o uguali al 50%	0	0	0,00%
		44	100,00%

Post controdeduzioni

FASCIA DI MERITO	Attribuzione	N. strutture valutate	%
A	100	42	95,45%
B	80	2	4,55%
C	60	0	0,00%
D	50	0	0,00%
* Non si eroga la quota se risultati inferiori o uguali al 50%	0	0	0,00%
		44	100,00%

Come già ricordato sia nella I versione della Relazione sulla Performance 2019, sia nella premessa di questo documento, questa seconda versione rappresenta un aggiornamento della precedente attraverso una integrazione con i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi ed indicatori programmati ed alle risorse in coerenza con la conclusione dell'intero processo di budgeting aziendale per la parte relativa al processo valutativo, in particolare attraverso la valutazione degli obiettivi a livello di singola struttura organizzativa (Dipartimento/Centro di Eccellenza, Area del Dipartimento Interdisciplinare, SOC e SOSA) in termini di area attività, area qualità, area consumi.

La determinazione di cui sopra ha reso possibile procedere alla assegnazione dei punteggi raggiunti dal personale dipendente nella quota normativamente prevista del 60% (per la Dirigenza come previsto dalla DGRT 308 del 29/04/2013) per la erogazione retributiva conseguente, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali e della contrattazione decentrata aziendale per l'anno 2019, previa validazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Ricordiamo che la restante quota del 40% per la Dirigenza è legata alla c.d. valutazione individuale.

Questo documento, pertanto, chiude così il Ciclo della Performance della Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer per l'anno 2019.

Emergenza COVID e incidenza sul ciclo della performance dell'esercizio 2020.

Anche se non connesso al ciclo della performance 2019, questa Azienda intende comunicare formalmente all'OIV, avendone già discusso verbalmente in più sedute dell'anno 2020, che l'emergenza COVID ancora in atto, recentemente prorogata come periodo emergenziale al 31/01/2021, ha fortemente inciso sull'attività dell'anno 2020 di tutta l'Azienda.

Di seguito vogliamo ripercorrere brevemente le fasi salienti del ciclo della performance 2020 per inquadrarle temporalmente rispetto al periodo emergenziale.

Entro il 28/02/2020 erano stati conclusi tutti gli incontri di negoziazione del budget 2020 con tutti i CdR di I e II livello e nei primi giorni di marzo 2020 sono state elaborate le schede di budget 2020 definitive pronte per essere inviate per la relativa firma dei Responsabili di CdR e la Direzione Aziendale. L'invio di tali schede non è avvenuto per l'uscita del DPCM del 04/03/2020 che ha ufficialmente avviato il periodo emergenziale con forte impatto su tutta l'attività della nostra Azienda Ospedaliera. Da tale data abbiamo assistito ad un netto calo di tutta la nostra produzione oltre alla necessità di attivare lo SMARTWORKING per tutte quelle attività che potevano essere svolte da remoto (non solo l'attività amministrativa ma anche in alcuni casi quella tecnico sanitaria).

Di seguito si riportano alcuni prospetti che rappresentano l'attivazione di questa modalità di lavoro agile rispetto agli aventi diritto.

**PERIODO 10/03/2020 - 25/09/2020
SMART WORKING AMMINISTRATIVI E TECNICI SUL TOTALE**

Personale che ha usufruito dello smart working	75
Totale personale amministrativo e tecnico	121
%	61,98

di cui amministrativo

Personale amm.vo che ha usufruito dello smart working	68
Totale personale amministrativo	91
%	74,73

di cui tecnico

Personale tec. che ha usufruito dello smart working	7
Totale personale tecnico	30
	% 23,33

PERIODO 10/03/2020 - 17/07/2020
SMART WORKING PERSONALE SANITARIO SUL TOTALE

Personale sanitario cui è stato autorizzato lo smart working	97
Totale personale sanitario	1.111
	% 8,73

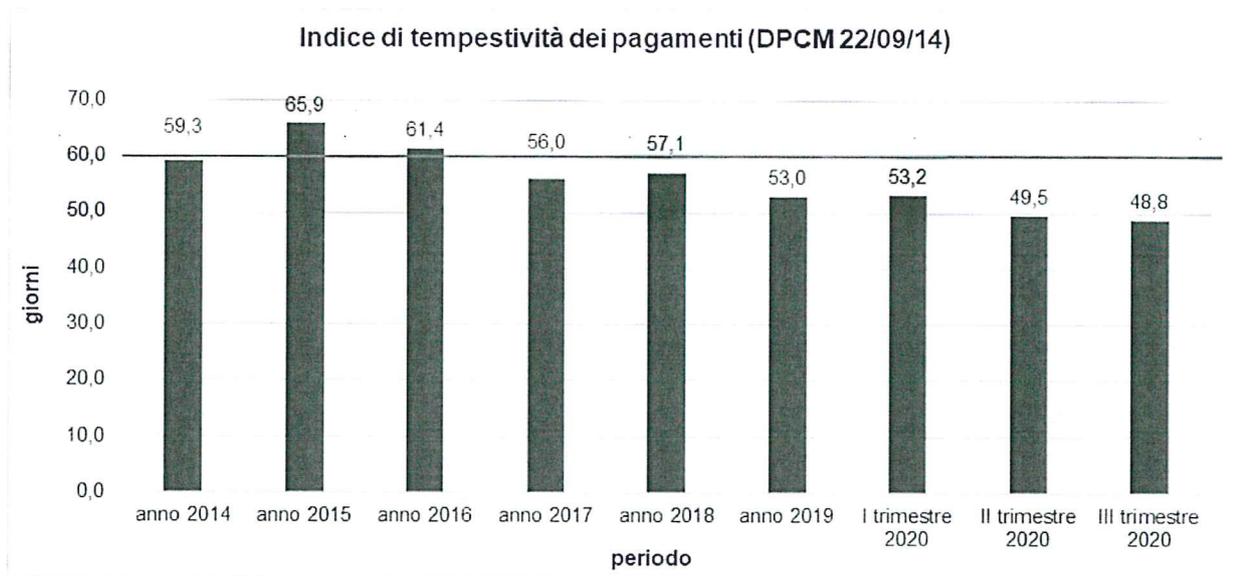
PERIODO 18/07/2020 - 25/09/2020
SMART WORKING PERSONALE SANITARIO SUL TOTALE

Personale sanitario cui è stato autorizzato lo smart working	18
Totale personale sanitario	1.111
	% 1,62

Riteniamo doveroso comunicare all'OIV che l'andamento dell'attività è stata monitorata settimanalmente a partire dal mese di marzo 2020 da parte del Controllo di Gestione, attraverso e-mail dirette alla Direzione Aziendale ed alla Direzione dell'Area delle Professioni Sanitarie oltre che allo Staff del Direttore Sanitario. L'analisi dell'andamento dell'attività, oltre ad essere oggetto di monitoraggio mensile per il tramite del Cruscotto Aziendale sia da parte della Direzione Aziendale sia da parte di tutti i Responsabili di struttura oggetto di definizione del budget 2020, è stata presentata ed analizzata nel corso delle sedute dell'Ufficio di Direzione del 27/05/2020, del 29/07/2020 e dal 30/09/2020 nei quali un punto specifico dell'ordine del giorno era l'analisi dell'andamento dell'attività 2020.

Tutto il personale dell'Azienda si è impegnato direttamente e indirettamente a vario titolo nell'emergenza collegata al Covid-19. Anche il personale tecnico-amministrativo, attraverso lo smartworking ha portato avanti l'attività di propria competenza dimostrando un'ottima capacità di adattamento e rapidità di esecuzione garantendo il rispetto di tutti gli adempimenti nonostante il periodo emergenziale.

Come risultato sintetico di quanto sopra esposto riportiamo di seguito l'andamento del nostro indice di tempestività dei pagamenti (DPCM 22/09/2014), aggiornato con i dati del III trimestre 2020.



In virtù di quanto sopra esposto, considerando anche i dati del numero di contagi di questi ultimi giorni, riteniamo che il contesto generale sia ancora molto instabile tanto da rendere impossibile rideterminare gli obiettivi di budget 2020 sia a livello aziendale e conseguentemente nemmeno a livello di CdR di I e II livello. Pertanto comuniciamo già da ora che nella misurazione e valutazione della performance 2020 dovremo necessariamente tenere conto di questa emergenza come fattore esogeno di cui l'Azienda dovrà tenere conto per adattarsi al meglio ad ogni variazione del contesto regionale e nazionale.

Il Direttore Generale

(Dott. Alberto Zanobini)