

Società della Salute Amiata Senese e Val D'Orcia – Valdichiana Senese

Relazione sulla performance 2018

(Revisione del 20-12-2019)

Il Direttore SdS

(Ing. Roberto Pulcinelli)

Sommario

Introduzione.....	3
1. La performance aziendale.....	4
1.1. Analisi del bersaglio MeS.....	5
2. Dalla performance aziendale alla performance individuale.....	6
3. Piano Anticorruzione e Sistema della Trasparenza.....	7
4. La performance individuale.....	7

Introduzione

La Relazione sulla performance è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii.

Trattasi di uno strumento di trasparenza dell'ente nei confronti dei portatori di interesse a tutti i livelli istituzionali, in grado di esplicitare le strategie aziendali, gli obiettivi del sistema e la capacità di raggiungere i traguardi prefissati, evidenziando punti di forza e punti di criticità previsti nel percorso.

La presente Relazione è redatta a conclusione del ciclo di gestione della performance 2018, ed evidenzia a consuntivo, i risultati di struttura ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate nell'anno di riferimento.

La Società della Salute Valdichiana Senese è nata nell'anno 2004, una tra quelle che affrontarono la fase sperimentale promossa dalla Regione Toscana, tra i 10 Comuni della Zona Valdichiana Senese. Nell'aprile dell'anno 2018 anche i Comuni della Zona Amiata Senese e Val D'Orcia hanno aderito al Consorzio che da allora ha cambiato denominazione, trasformandosi in Società della Salute Amiata Senese e Val D'Orcia – Valdichiana Senese, come previsto dalla Legge Regionale 23 marzo 2017, n. 11 Disposizioni in merito alla revisione degli ambiti territoriali delle zone-distretto. Modifiche alla l.r. 40/2005 ed alla l.r. 41/2005.

In considerazione della vastità del territorio nella nuova configurazione, l'Assemblea della SdS ha stabilito di prevedere due ambiti territoriali ognuno con un Coordinatore di Ambito.

Il territorio della SdS-Zona/Distretto comprende i Comuni di:

- Abbadia San Salvatore
- Castiglione d'Orcia
- Cetona
- Chianciano Terme
- Chiusi
- Montepulciano
- Piancastagnaio
- Pienza
- Radicofani
- San Casciano dei Bagni
- San Quirico d'Orcia
- Sarteano
- Sinalunga
- Torrita di Siena
- Trequanda.

Per il reperimento delle risorse di personale, in applicazione del principio sancito dall'art. 71 quindicesimo, al fine di evitare duplicazioni delle strutture organizzative rispetto agli enti che si sono consorziati, ci si è avvalsi di varie modalità quali il comando, l'assegnazione funzionale, l'avvalimento di funzioni ed anche, naturalmente all'assunzione.

Di seguito la tabella di dettaglio.

Dipendenti	5 (+ Direttore)
Comando dagli enti consorziati	1
Assegnazione funzionale	4
Avvalimento di funzioni	Non individuati nominalmente

Questa relazione alla performance costituisce un momento di analisi sull'operato aziendale e rappresenta un'occasione per rileggere i risultati effettivi e concreti conseguiti nell'anno 2018 in una logica di miglioramento e di innovazione rispetto alla

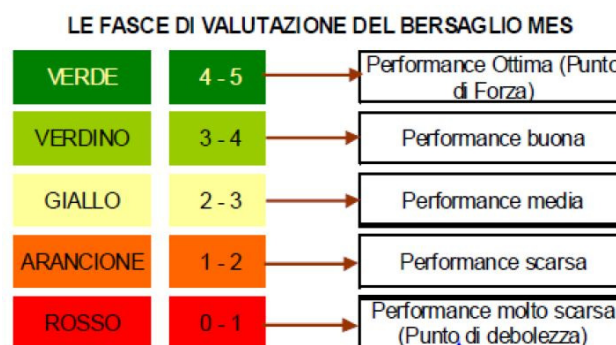
- performance complessiva del Consorzio sulla base degli obiettivi annualmente definiti dalla Regione Toscana e monitorati attraverso il Sistema di valutazione del MeS [Bersaglio 2018]
- performance individuale del personale dipendente [valutazioni schede individuali 2018]

1. La performance aziendale

Tutte le Aziende del Sistema sanitario regionale sono soggette a valutazione secondo un sistema condiviso che è stato progettato e realizzato dal Laboratorio MeS della Scuola Sant'Anna di Pisa, il Sistema a "Bersaglio".

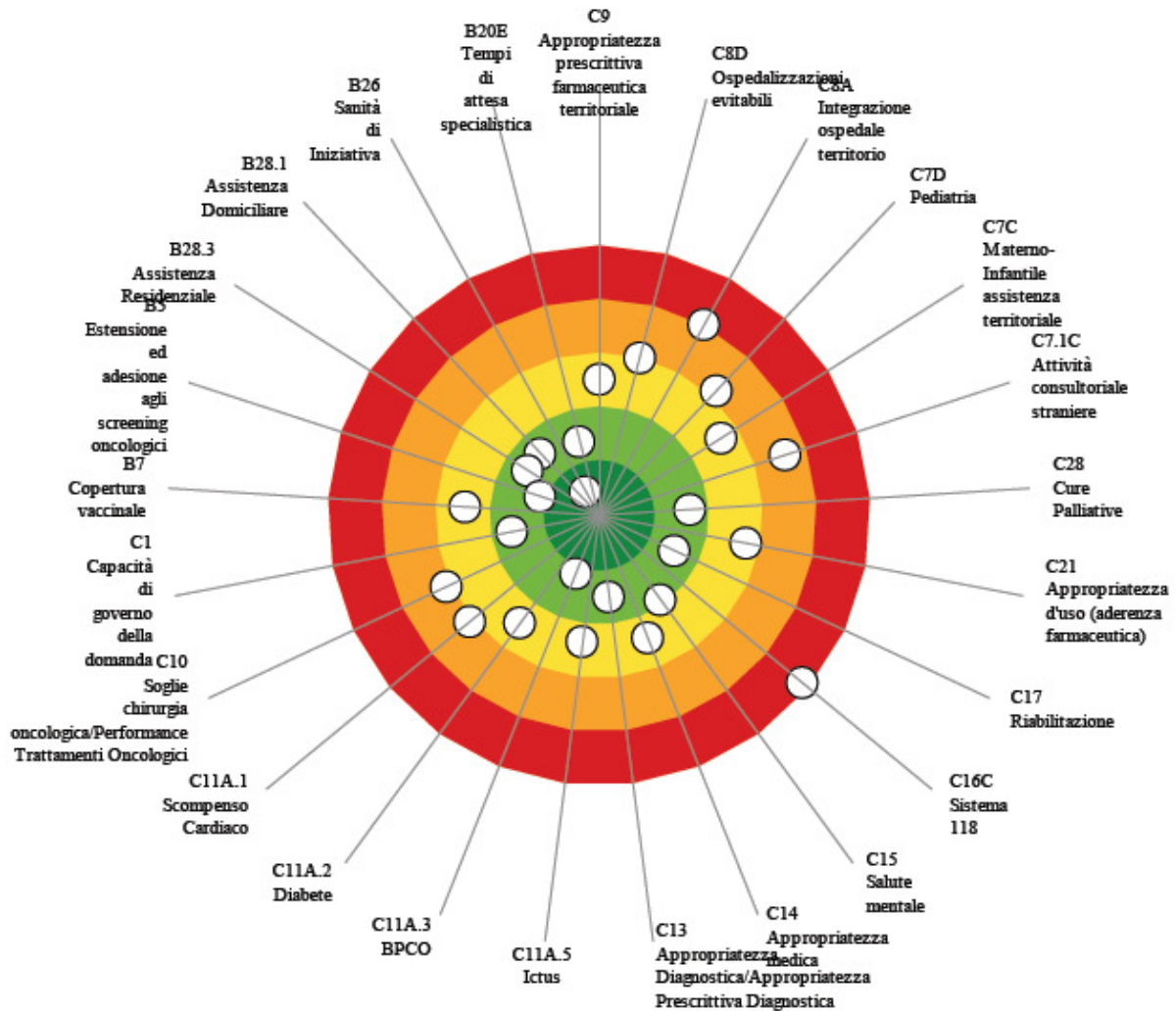
Al momento le SdS non sono state sottoposte a tale valutazione che deve necessariamente essere desunta dalla valutazione della corrispondente Zona/Distretto, prendendo in esame gli indicatori e relativa valutazione, che riguardano le funzioni proprie delle SdS ed in particolare i servizi socio-assistenziali, socio-sanitari e all'alta integrazione.

Il Bersaglio si basa su cinque fasce di valutazione che vanno dal verde intenso (Performance ottima) al Rosso (performance molta scarsa), secondo lo specchio seguente:



1.1. Analisi del bersaglio MeS

La figura seguente mostra il bersaglio relativo all'anno 2018. Si fa notare che si tratta del primo anno in cui il bersaglio è unico per la ex Zona Amiata Senese e Val D'Orcia e per la ex Zona Valdichiana Senese anche se, come narrato in introduzione, l'unificazione è avvenuta nel corso dell'anno, il 20 aprile.



Complessivamente la Zona/Distretto ha ottenuto un'ottima performance, con valutazione media in Valdichiana pari a 2,60. Contribuiscono negativamente tre indicatori:

Sistema 118, Integrazione ospedale-territorio e Attività consultoriale straniere.

Il bersaglio MeS al momento è disponibile per la Zona/Distretto comprensiva delle attività territoriali socio-sanitarie e non è ancora disponibile il bersaglio per le SdS. E' pertanto necessario estrarre dal bersaglio complessivo gli indicatori che fanno capo all'attività della SdS ed in particolare:

Bersaglio MeS - Amiata Orcia Chiana		2018
C8D	Ospedalizzazioni evitabili	1,974
C8A	Integrazione ospedale territorio	0,947
C7C	Materno-Infantile assistenza territoriale	2,321
C7.1C	Attività consultoriale straniera	1,357
C15	Salute mentale	3,054
C1	Capacità di governo della domanda	3,368
B28.3	Assistenza Residenziale	3,448
B28.1	Assistenza Domiciliare	3,431
MEDIA		2,4875

Complessivamente la media del valore degli indicatori è paragonabile a quella Aziendale e si attesta al valore di 2,49. Particolare attenzione deve essere posta a due indicatori, Integrazione ospedale territorio e Attività consultoriale straniera. E' necessario a tal proposito effettuare una verifica dei flussi di dati in quanto il primo di questi, ricavato dalla media delle due ex Zone, l'anno precedente era particolarmente positivo e non si registrano particolari variazioni organizzati, gestionali o di bisogni tali da giustificare un così significativo scostamento.

Per tutte i gli altri aspetti la SdS, già dallo scorso anno sta intervenendo anche assegnando specifici obiettivi di budget alle strutture interessate.

2. Dalla performance aziendale alla performance individuale

Attraverso la declinazione delle linee strategiche in obiettivi ed indicatori, assegnati nel budget annuale ai Centri di Responsabilità (CdR), l'Azienda USL TSE ha puntato a realizzare gli output individuati nell'arco dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi aziendali sono declinati come sintesi degli obiettivi:

- a. regionali
- b. di Area Vasta (DGRT n.1047/2016)
- c. degli altri atti di programmazione, declinati all'interno del sistema di budget per Centro di Responsabilità attraverso le Schede Budget DELL'Azienda USL TSE.

Gli obiettivi formalizzati dall'Azienda Usi Sudest per le Zone Distretto con delibera N.742/2017 e pubblicati nel sito internet aziendale come previsto dalla normativa sulla trasparenza, sono stati assegnati ai Centri di Responsabilità previsti dalla Azienda Sud Est nel nuovo assetto organizzativo aziendale ancora in via di consolidamento.

Oltre agli obiettivi regionali (indicatori di performance del bersaglio Mes inclusi), agli obiettivi economici di rispetto dei vincoli di bilancio, sono stati assegnati anche obiettivi riguardanti le azioni di sviluppo e di omogeneizzazione all'interno della nuova azienda.

Gli obiettivi trasversali a più centri di responsabilità, tesi ad uniformare e migliorare l'offerta e i percorsi all'interno dell'Azienda hanno riguardato le SdS-Zone/Distretto in particolare per i servizi in materia socio-sanitaria, socio-assistenziale e alta integrazione, materie delegate dall'Azienda e dai Comuni alle SdS.

Nel dettaglio gli obiettivi assegnati ai centri di responsabilità, da questi ultimi trasmessi in cascata fino ai singoli operatori, sono articolati nei seguenti gruppi:

- Attività e Performance

- Qualità e Accreditamento
- Organizzativi, di innovazione e sviluppo
- Buon uso delle risorse

In particolare nella seconda sezione sono previsti obiettivi specifici per l'anticorruzione e la trasparenza. L'Azienda USL TSE, in merito alla qualità percepita e alla soddisfazione dell'utenza, è sottoposta all'indagine di soddisfazione realizzata dal M.e.S. della Scuola Superiore di Sanità Sant'Anna di Pisa; per questo specifico argomento la SdS è coinvolta in forza del Contratto di Avalimento dei servizi con l'Azienda USL stessa. Quanto al bilancio di genere, per quest'anno non è stato messo in programma.

3. Piano Anticorruzione e Sistema della Trasparenza

In particolare in materia di Anticorruzione e Trasparenza l'attività svolta ha riguardato la formazione, la predisposizione nel sito aziendale di tutto quanto necessario per lo specifico argomento, la pubblicazione nel sito di informazioni e documenti. Il personale, tramite il sistema di budget ed in particolare tramite l'assegnazione della scheda di assegnazione degli obiettivi, è stato valutato anche tramite i seguenti obiettivi e indicatori:

Divulgazione del Piano Triennale Anticorruzione e del nuovo Codice di Comportamento riscontrabile da riunione di struttura. INDICATORE: Numero riunioni TARGET: 1

Adempimento obblighi di pubblicazione: individuazione e comunicazione al RPCT di un Referente per trasmissione di dati, documenti, informazioni per implementazione del Sito Web Aziendale "Amministrazione Trasparente". INDICATORE: % realizzazione degli adempimenti richiesti. TARGET: 100%

4. La performance individuale

In relazione a quanto descritto nella "Introduzione", la valutazione delle performance ha coperto l'intero personale della SdS ma con modalità differenziate per:

- a. il personale assunto in forma diretta;
- b. il personale comandato e il personale in assegnazione funzionale;
- c. il personale in avalimento.

Quanto al personale di cui alla lettera **c.** si faccia riferimento diretto alla valutazione delle performance dell'Azienda USL TSE.

Quanto al personale di cui alla lettera **b.** il processo di valutazione delle performance e di valutazione individuale è stato assicurato dagli enti di provenienza (Comune di Montepulciano, Comune di Torrita, Comune di Sinalunga)

Quanto al personale di cui alla lettera **a.** gli obiettivi individuali sono stati assegnati tramite somministrazione della scheda di assegnazione degli obiettivi contestualizzati sulla base della analoga scheda predisposta dall'Azienda USL TSE, sono stati valutati i risultati raggiunti con risultati riassunti nella tabella che segue.

Profilo tecnico-amministrativo

n	NOME	COGNOME	RISULTATO
---	------	---------	-----------

1	Michela	Morganti	94%
2	Lucia	Polvani	94%

Profilo assistenza sociale

n	NOME	COGNOME	RISULTATO
1	Silvia	Scarpelli	90%
2	Silvia	Focardi	94%
3	Chiara	Ciani	90%

Montepulciano, 20 dicembre 2019

Il Direttore della SdS
Amiata Senese e Val d'Orcia – Valdichiana Senese
(Ing. Roberto Pulcinelli)

