

PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione, su conforme relazione dell'addetto, è stata pubblicata in copia all'albo dell'ASP di Agrigento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 2, della L.R. n. 30/93 s.m.i., dal _____ al _____

L'Incaricato _____

Per delega del Commissario Straordinario
Il Dirigente
Direttore U.O.C. Staff D.G.
Dr. Antonino Fiorentino

Notificata al Collegio Sindacale il _____ con nota prot. n. _____

DELIBERA SOGGETTA AL CONTROLLO

Dell'Assessorato Regionale della Salute ex L.R. n. 5/09 trasmessa in data _____ prot. n. _____

SI ATTESTA

Che l'Assessorato Regionale della Salute:

- Ha pronunciato l'**approvazione** con provvedimento n. _____ del _____
- Ha pronunciato l'**annullamento** con provvedimento n. _____ del _____

come da allegato.

Delibera divenuta esecutiva per decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L.R. n. 5/09 dal _____

DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO

- Esecutiva ai sensi dell'art. 65 della L. R. n. 25/93, così come modificato dall'art. 53 della L.R. n. 30/93 s.m.i., per decorrenza del termine di 10 gg. di pubblicazione all'Albo, dal _____

Immediatamente esecutiva dal 30 GIU. 2014

Agrigento, li _____

IL FUNZIONARIO INCARICATO

REVOCA/ANNULLAMENTO/MODIFICA

- Revoca/annullamento in autotutela con provvedimento n. _____ del _____
- Modifica con provvedimento n. _____ del _____

Agrigento, li _____

IL FUNZIONARIO INCARICATO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE Commissario Straordinario N. 1644 DEL 30 GIU. 2014

OGGETTO: Relazione sul Ciclo della performance e bilancio di genere anno 2013.

U.O. PROPONENTE:
STAFF della Direzione Generale
PROPOSTA N. 2079 DEL 26/06/2014

IL RESPONSABILE PROCEDIMENTO
Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione e la
Valutazione della Performance
Dr. A. Scichion

IL DIRIGENTE UOS
UO Pianificazione, Programmazione Controllo
Strategico e Controllo di Gestione
Dr. Craxì Adriano

IL RESPONSABILE UOC
Dr. Fiorentino Antonio

VISTO CONTABILE

Si attesta la copertura finanziaria:
() come da prospetto allegato (ALL. N. _____) che è parte integrante della presente delibera.

() Autorizzazione **Non comporta ottiene di spesa** C.E. / C.P.

IL RESPONSABILE del PROCEDIMENTO

IL DIRETTORE UOC SEF e P.

S.E.F.
IL RESPONSABILE
Dr. Salvatore C. BAIO

DIR.
Dr. _____

RICEVUTA DALL'UFFICIO ATTI DELIBERATIVI IN DATA _____

L'anno duemilaquattordici il giorno TRENTA del mese di GIUGNO
nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Salvatore Roberto Messina, giusta D.A. n. 1722 del 15/09/2011, coadiuvato dal Direttore Sanitario Dott. Emanuele Cassarà con l'assistenza del Segretario verbalizzante **Il Collaboratore Amm.vo Prof.le**
Sig.ra Sabrina Terrasi

VISTO il D.Lgs 502/92 e s.m.i. ;

VISTA la L. R. n. 5/2009;

VISTO l'Atto Aziendale di questa ASP, approvato con D.A. n. 2514 del 15/10/10 ed adottato con la Delibera n. 1088 del 18/11/2010;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il Decreto Assessoriale 26 settembre 2011, ad oggetto "Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e di valutazione del personale dipendente del S.S.R.", nella parte che dispone che le Aziende Sanitarie adottino, un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Vista la delibera n. 528 del 31/01/2013 con la quale questa ASP ha adottato il Piano della performance 2013 - 2015;

Vista la nota prot. 15082 del 19/02/2013 ad oggetto "Piano Triennale della Performance. Obiettivi aziendali 2013", con la quale l'ASP trasmette gli obiettivi alle diverse strutture aziendali per la successiva negoziazione.

Vista la delibera n. 3060 del 04.05.2012 con la quale questa Azienda ha istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, in sostituzione del Nucleo di Valutazione, per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi aziendali.

Tenuto conto del processo di valutazione della performance anno 2013.

Ritenuto e considerato quanto sopra

Sentito il parere FAVOREVOLE del Direttore Sanitario

DELIBERA

1. Approvare l'allegata "Relazione sul Ciclo della Performance anno 2013" - integrata dal bilancio di genere - (parte integrante e sostanziale del presente

provvedimento), nella quale viene illustrato il Ciclo di gestione della performance posto in essere nel corso dell'anno 2013.

2. Disporre ai fine della trasparenza e rendicontazione della performance la pubblicazione sul sito aziendale della richiamata relazione.
3. Curerà l'esecuzione del presente provvedimento il responsabile della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della performance.
4. Fornire il presente atto di clausola di immediata esecuzione.

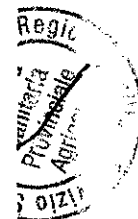
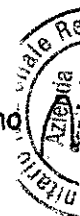
IL DIRETTORE SANITARIO
Dott. Emanuele Cassarà

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Salvatore Roberto Messina

Il Segretario Verbalizzante

Il Collaboratore Amm.vo Prof.le
Sig.ra Sabrina Terrasi

S. Terrasi





RELAZIONE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE E BILANCIO DI GENERE ANNO 2013

La presente relazione sulla performance vuole costituire lo strumento mediante il quale questa Azienda illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, il ciclo della gestione della performance posto in essere nel corso dell'anno 2013.

Principi ispiratori della relazione

In riferimento alle finalità sopradescritte, questa relazione vuole configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di grafici per una migliore esposizione dei dati.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.



L'INTRODUZIONE NEL 2013 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'ASP di Agrigento ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09, già a partire dal gennaio del 2012, con atto deliberativo n. n. 528 del 31/01/2013 si è dotata del Piano della performance 2013 - 2015, ovvero di quel documento programmatico triennale, che in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di periodo definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

REGOLAMENTI PER LA VALUTAZIONE

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e sanitaria e della gestione agli indirizzi impartiti, l'ASP ha adottato i seguenti regolamenti, in dettaglio:

- Deliberazione n. 1970 del 02.05.2013 ad Oggetto " Adozione regolamenti retribuzione di risultato della dirigenza - Verifica e Valutazione del personale dirigenziale area medica e veterinaria - Verifica e valutazione del personale

dirigenziale area amministrativa, professionale, tecnica e sanitaria non medica" , si è dotata di tre distinti regolamenti, ovvero:

- Regolamento Retribuzione di risultato della Dirigenza;
 - Regolamento Verifica e valutazione del personale dirigenziale area medica e veterinaria;
 - Regolamento Verifica e valutazione del personale dirigenziale area amministrativa, professionale, tecnica e sanitaria non medica;
- Deliberazione n. 1883 del 30.04.2013 ad oggetto "Adozione regolamento erogazione della produttività collettiva" si è dotata del regolamento per l'erogazione della produttività collettiva del personale area comparto.

L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Inoltre, per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, la Direzione Generale si avvale della collaborazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che opera in posizione di autonomia.

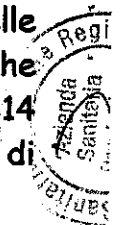

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'ASP di Agrigento di seguito OIV, è stato istituito con delibera n. 3060 del 04.05.2012, alla luce delle disposizioni assessoriali del citato D.A. del 26 settembre 2011, il quale stabilisce che le aziende nominano, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in sostituzione del Nucleo di Valutazione.

L'OIV è composto da tre membri di cui uno interno e due esterni in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza con comprovate competenze tecniche di valutazione e di controllo di gestione, e precisamente :

- Dr.ssa Di Salvo Loredana - componente interno (Dirigente amministrativo dipendente di questa ASP);
- Dr. Vasco Calogero - componente esterno;
- Dr.ssa Monasteri Ornella Maria - componente esterno.

All'OIV sono state attribuite, le seguenti funzioni:

- a) garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- b) valutare annualmente, in seconda istanza, i dirigenti in termini di risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, nonché il personale del comparto titolare di posizione organizzativa;
- c) valutare annualmente, in seconda istanza, i risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice.



L'O.I.V., inoltre, svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia dalla commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo, ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. b), d) ed e) dello stesso decreto, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi.

Contribuisce, altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

Rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Con D.A. 1821 del 26 settembre 2011, l'Assessorato Regionale per la Salute da alle Aziende sanitarie siciliane le linee di indirizzo in materia di verifica e di valutazione del personale dipendente del S.S.R..

Il decreto in argomento, nel rispetto decreto legislativo n. 150/09, stabilisce l'oggetto della misurazione e valutazione, ovvero: sia misurazione e valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, inoltre, individua le modalità ed i tempi del ciclo di gestione della performance il quale si articola nelle seguenti fasi:

Fase	Attività	Soggetti coinvolti
fase a	Definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione anche delle risorse umane, tecniche e finanziarie	- Direzione strategica aziendale - Programmazione e controllo di gestione - Politiche del personale
fase b	Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse	- Programmazione e controllo di gestione
fase c	1) Monitoraggio in corso di esercizio 2) Attivazione di eventuali interventi correttivi	1) Programmazione e controllo di gestione 2) Direzione strategica aziendale
fase d	Misurazione e valutazione annuale della performance individuale	- Il dirigente di struttura immediatamente sovraordinata, in prima istanza; - L' O.I.V. in seconda istanza
fase e	Misurazione e valutazione annuale delle unità organizzative	- L'O.I.V. per la misurazione e valutazione della performance con riferimento alle strutture (dipartimenti/coordinamenti/strutture complesse) secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/09
fase f	Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	Settore personale
fase g	Rendicontazione dei risultati ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi	- Settore personale/U.O. politiche del personale - Comunicazione istituzionale - sito web - Struttura tecnica permanente



Handwritten signature and initials.

CONTESTO

La l.r. 5/2009 ha profondamente innovato il sistema "salute" regionale sulla base di molteplici aspetti significativi. Non vi è infatti dubbio che tanto il mandato della legge quanto l'innumerabile serie di adempimenti dalla stesse previsti secondo una tempistica pluriennale ha influito sulla attività dell'ASP per due ordini di motivi:

- Rilevanza delle novità introdotte in termini di obiettivi, principi e strumenti;
- Esistenza di procedure in itinere per l'adeguamento del personale in servizio in relazione alla dotazione organica deliberata.

Sotto il primo profilo la L.R. 5/2009 ha in primo luogo novato i rapporti giuridici intercorrenti tra le vecchie aziende oggetto di fusione, determinando dunque in primo luogo un incremento in termini di complessità dei sistemi di responsabilizzazione; l'attività di pianificazione e di programmazione non è stata semplicisticamente considerata come la somma algebrica delle precedenti attività, conseguentemente l'ASP anche nel corso del 2013 ha dato seguito ad una profonda revisione volta ad individuare nuove forme organizzative.

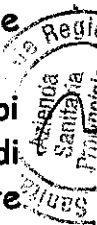
L'ampiezza dell'oggetto di tali variazioni è stata posta in essere anche alla luce della rimodulazione del sistema di responsabilizzazione degli operatori ispirato al ciclo della performance.

Questa Azienda nella redazione del piano della performance 2013-2015 ha inserito, al fine di soddisfare una coerente logica programmatica organizzativa e gestionale, le linee di intervento previste nel "Piano della Salute 2011-2013" della Regione Siciliana. Tale piano infatti, susseguente alla L.R. 5/2009, ha recepito oltre che i principi ispiratori del servizio sanitario nazionale (universalità, equità, rispetto della libertà di scelta ecc.) anche il concetto di *appropriatezza* intesa sia in senso strettamente clinico che nell'accezione di erogazione della prestazione più efficace al minor consumo di risorse. Il "Piano della Salute 2011-2013" della Regione Siciliana fa propri altresì il programma Operativo Regionale 2010-2012 per la prosecuzione del Piano di Rientro nonché i contenuti del nuovo Patto per la Salute a garanzia dei LEA e per il conseguimento di maggiori livelli di appropriatezza nell'erogazione e organizzazione dei servizi e nella gestione delle risorse.

In tale ottica, la sede primaria dell'assistenza del governo e dei percorsi sanitari è il territorio attraverso una implementazione della prevenzione, una attenta gestione delle cronicità e delle patologie a lungo decorso, nonché la riqualificazione dell'assistenza ospedaliera attraverso un miglioramento dell'appropriatezza dei ricoveri nella fase di acuzie, riabilitazione e lungodegenza.

Oltre alla necessità di soddisfare gli obiettivi aziendali 2013 assegnati dall'Assessorato Regionale della Salute, questa ASP ha tradotto tali obiettivi in un set di indicatori trasposti anche nel Piano della performance, che rendicontino tutte le attività rese, ciò ha rappresentato uno *step* imprescindibile per l'Amministrazione. Le linee di indirizzo regionali hanno costituito una base solida per il piano della performance, dal momento che sono individuati:

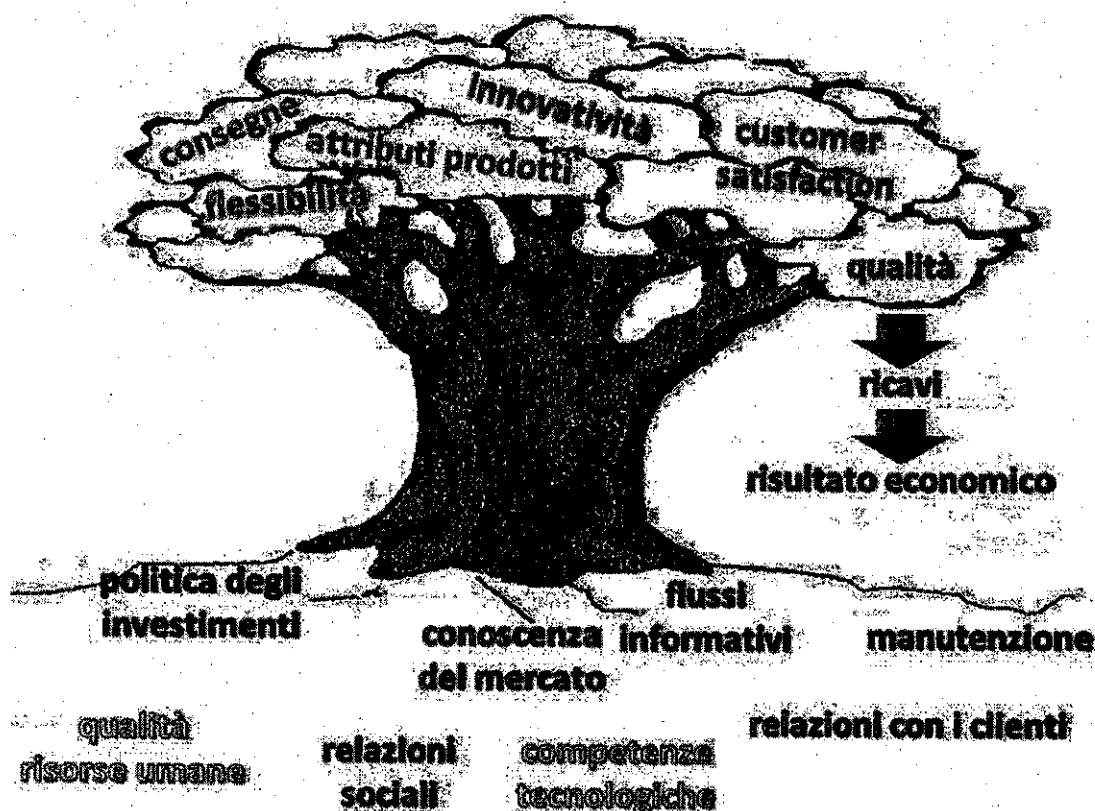
- Interventi da realizzare;



- Azioni, legate agli interventi, idonee a garantire l'efficacia negli interventi;
- Risultati programmati per ciascuna azione;
- Indicatori volti alla misurazione dei diversi risultati attesi.

L'orientamento al rientro economico ha inoltre consigliato la formulazione di ipotesi sull'impatto economico delle scelte adottate e degli interventi posti in essere, le quali ispirano gli obiettivi sotto evidenziati.

OBIETTIVI: ALBERO DELLA PERFORMANCE E SVILUPPO DELLA GESTIONE AZIENDALE



L'attività di responsabilizzazione a livello aziendale parte sicuramente dalle indicazioni ricevute da organi sovraordinati i quali, attraverso un'analisi del contesto, individuano priorità ed evidenziano una serie di parametri sulla base dei quali saranno operate, nel corso del processo e successivamente allo stesso, le dovute verifiche. Tale tipo di indicazioni ha costituito sicuramente il punto di partenza per la delega degli obiettivi, ma occorre procedere a una serie di integrazioni necessarie per il processo di responsabilizzazione e per tenere conto di un complesso di attività che, sebbene non espressamente citate, costituiscono il necessario presupposto per ognuna di esse, tanto in ambito sanitario quanto in ambito amministrativo. In questa ottica, gli

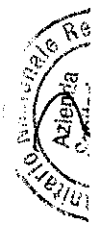
Handwritten signature or initials.

obiettivi oggetto di verifica esterna ed interna sono oggetto di integrazione in termini di responsabilizzazione a carico dei soggetti delegati poiché gli adempimenti da garantire risultano il presupposto imprescindibile per il funzionamento dell'azienda nel suo complesso. In tale ottica, ferme restando le indicazioni di cui sopra, questa amministrazione si è data delle regole per migliorare l'iter procedurale della gestione

PERSONALE ASP NEL 2013

Il Personale a tempo indeterminato dell'Asp di Agrigento al 31/12/2013 è risultato pari a n. 3.006 unità, in dettaglio per categoria:

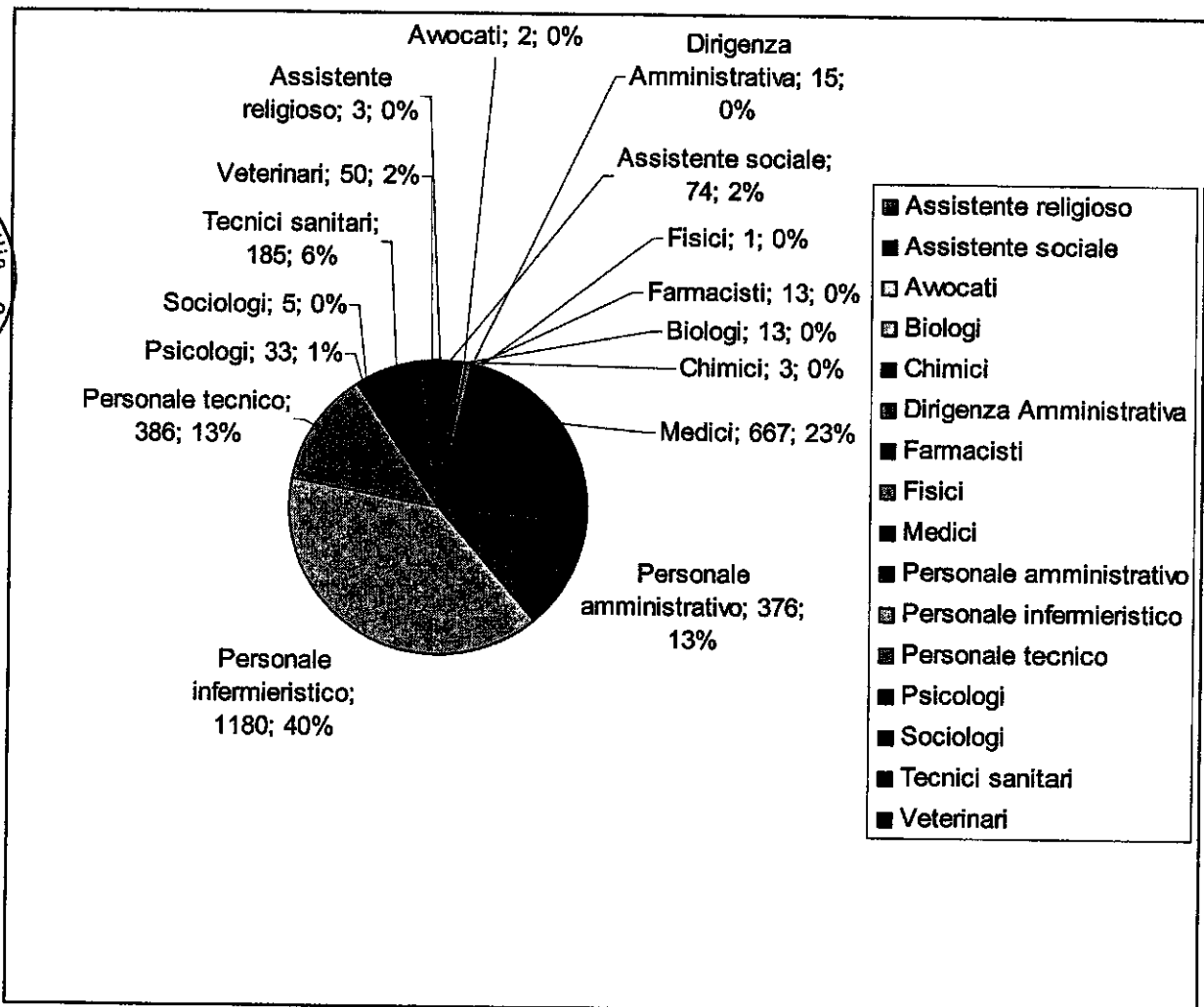
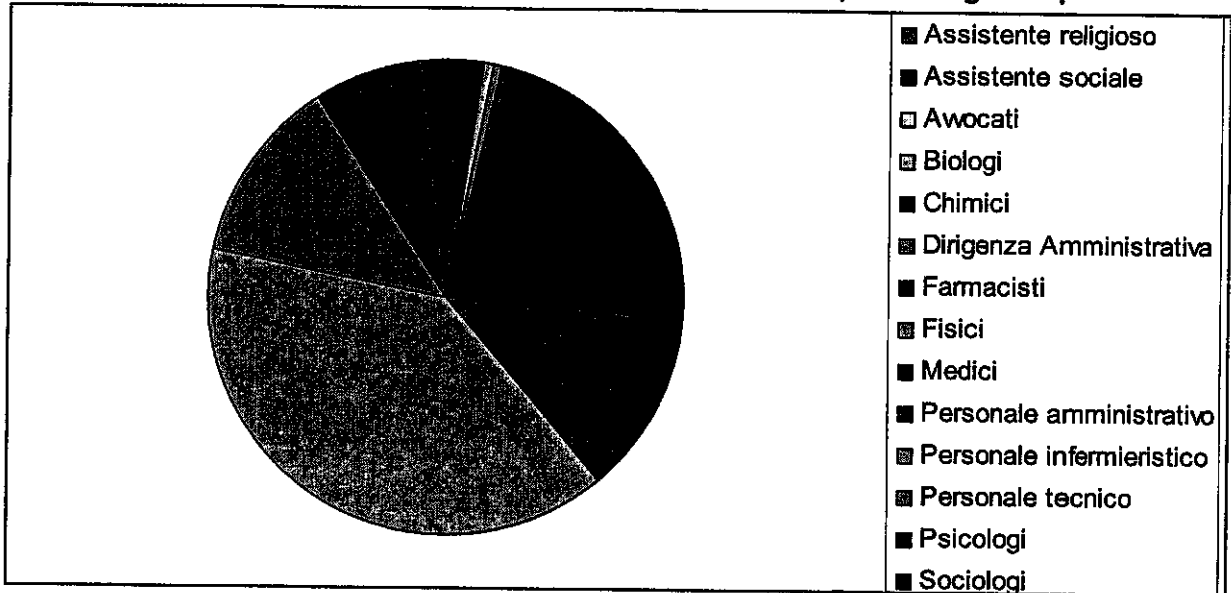
ASP AGRIGENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	
CATEGORIA	
Medici	667
Veterinari	50
Farmacisti	13
Biologi	13
Chimici	3
Fisici	1
Psicologi	33
Sociologi	5
Personale infermieristico	1180
Tecnici sanitari	185
Personale tecnico	386
Assistente religioso	3
Assistente sociale	74
Avvocati	2
Dirigenza Amministrativa	15
Personale amministrativo	376
Totale complessivo	3006



Il personale dipendente a tempo indeterminato dell'ASP di Agrigento al 31/12/2013 distinto per Area: Dirigenza - Comparto risulta pari: dirigenza 802 unità comparto 2.204 unità

Handwritten signature

Grafico personale a tempo indeterminato al 31/12/2013 per categoria/profilo

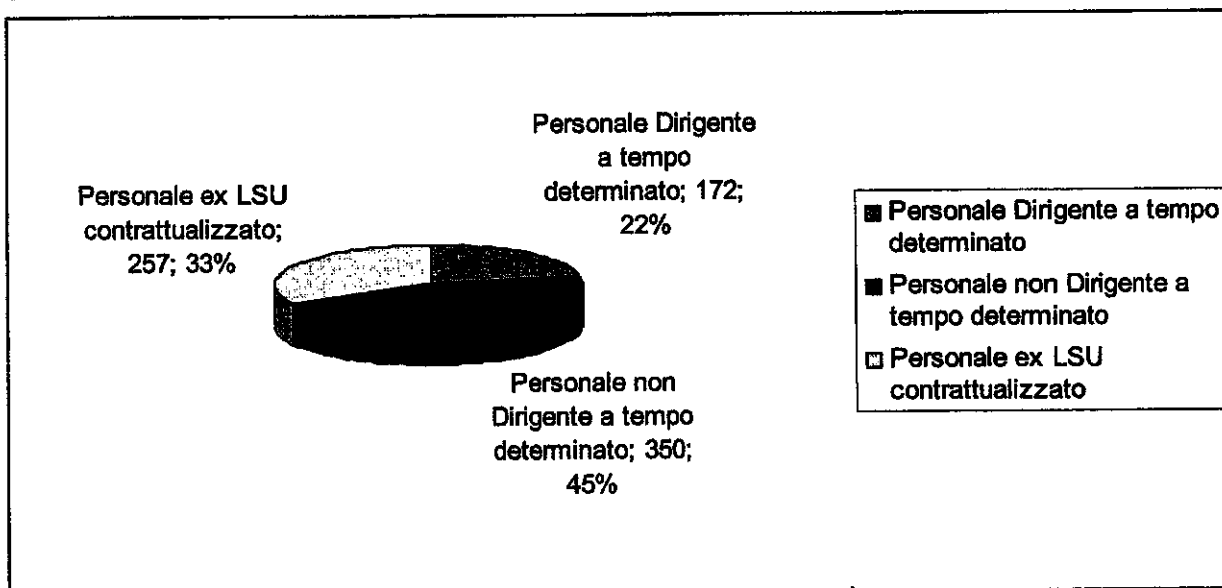


Handwritten signature or initials.

Mentre il personale a tempo determinato impiegato nel corso del 2013 è risultato pari a 779 unità (uomo anno), in dettaglio:

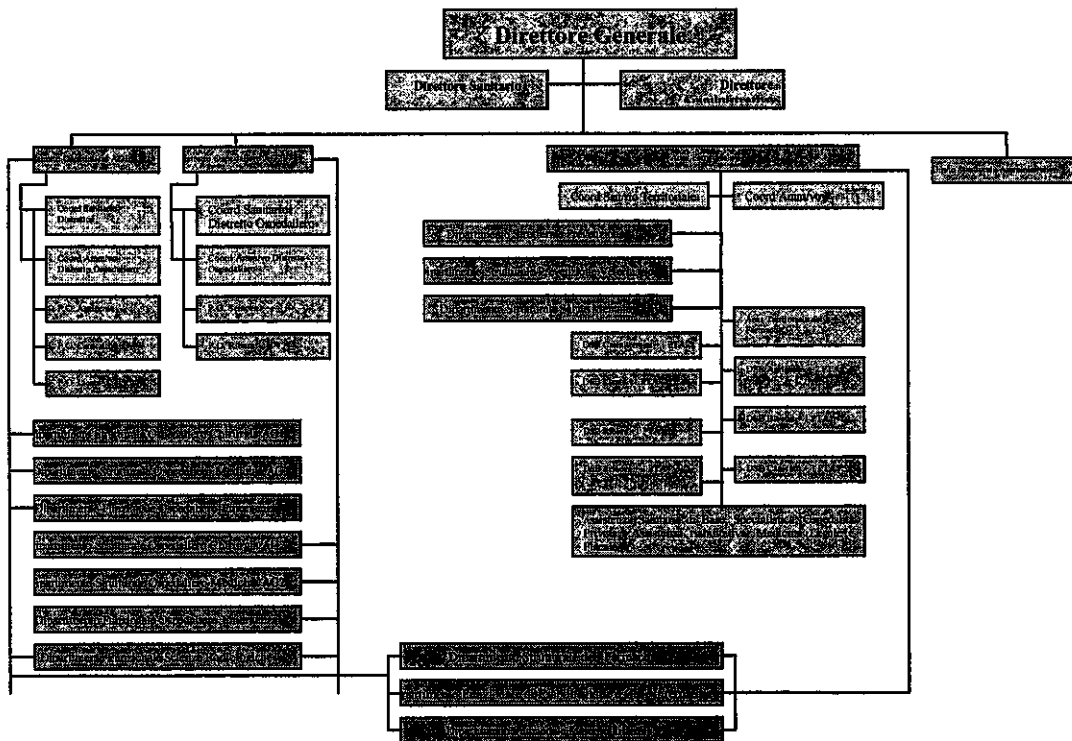
ASL Azienda ospedaliera e servizi sanitari	
Personale Dirigente a tempo determinato	172
Personale non Dirigente a tempo determinato	350
Personale ex LSU contrattualizzato	257

Grafico



ORGANIZZAZIONE

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ASP DI AGRIGENTO PREVISTA DALL'ATTO AZIENDALE:



OBIETTIVI - AZIENDALI -

Gli obiettivi operativi per l'anno 2013, la cui tecnica di individuazione e delega è stata descritta nel Piano della performance, hanno costituito la prosecuzione logica di quanto già avviato nell'anno 2012.

L'individuazione di essi è stata perseguita grazie la fattiva collaborazione del personale dirigente inquadrato all'interno delle diverse strutture aziendali tanto sanitarie quanto amministrative, sia all'interno delle strutture ospedaliere sia nell'ambito dell'area territoriale. A tal fine, gli obiettivi della Direzione derivanti dal mandato istituzionale e dalle indicazioni espressamente fornite in sede assessoriale sono stati oggetto di espressa evidenziazione a tutti i dirigenti apicali ed hanno costituito il presupposto per le successive fasi di delega a tutto il personale dirigente e dipendente.

La programmazione e le azioni già realizzate sono state finalizzate a migliorare ulteriormente qualitativamente e quantitativamente i livelli essenziali di assistenza facendo sì che l'erogazione degli stessi sia risultata efficace ed appropriata e quanto più possibile omogenea su tutto il territorio provinciale, anche ai fini del raggiungimento dell'equilibrio economico.

Anche per l'anno 2013, per la stesura e la presentazioni dei piani operativi, si è fatto riferimento al piano di realizzazione della performance, all'interno del quale sono stati previsti i seguenti passaggi logici fondamentali:

- I Direttori delle UU.OO.C.C., sia dell'Area Ospedaliera (PP.OO.) che dell'Area Territoriale (Distretti Sanitari di Base, Dipartimento Salute Mentale, Dipartimenti di Prevenzione, Area Gestione del Farmaco, Area Assistenza Sanitaria di Base, Area Amministrativa), con riferimento agli obiettivi, sia generali che specifici attinenti la propria area, hanno coinvolto, tanto nella fase di elaborazione degli obiettivi che in quella di attuazione, tutti i responsabili delle unità operative semplici afferenti alla stessa struttura complessa nonché tutto il personale in servizio sia della dirigenza che del comparto.
- I responsabili delle restanti articolazioni più complesse (Direttori delle Aree Amministrative, Direttori di Distretto Sanitario, Responsabile dell'Area Assistenza Sanitaria di Base, Responsabile Gestione Area del farmaco e Responsabile dello Staff del Centro Direzionale nonché i direttori delle aree amministrative) hanno predisposto i rispettivi Piani Operativi, secondo gli obiettivi generali e specifici di propria competenza.
- I piani di lavoro potevano prevedere, oltre gli obiettivi individuati, anche obiettivi propri aggiuntivi che ciascuna unità operativa intendeva realizzare nel corso dell'anno 2013 e ciò, comunque, dopo aver verificato la loro compatibilità con gli obiettivi generali dell'Azienda, con i vincoli di bilancio nonché le risorse umane e strumentali disponibili. Nei medesimi piani di lavoro dovevano anche essere esplicitate le iniziative che si intendevano avviare per il raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascuna unità operativa nel rispetto dei programmi e degli obiettivi generali dell'Azienda, nonché tenuto conto di quanto stabilito dal regolamento aziendale sul sistema premiante.
- La Direzione Generale, ha predisposto le schede di budget, ha negoziato gli obiettivi, indicatori e relativi valori nonché il peso % assegnato a ciascun indicatore (in funzione della rilevanza strategica degli obiettivi medesimi e tenuto conto anche delle risorse disponibili).
- Ciascun responsabile di U.O.C. ha avuto la competenza e la responsabilità di porre le basi per la verifica sul grado di partecipazione dei dipendenti, afferenti alla medesima U.O. sia della dirigenza che del comparto, al conseguimento degli obiettivi negoziati, ponendo in essere tutti gli adempimenti propedeutici all'applicazione dei sistemi di valutazione e verifica, anche ai fini del salario di risultato;
- I Piani Operativi, sia in forma cartacea che per posta elettronica, sono pervenuti alla Direzione Aziendale tramite la U.O. Pianificazione Programmazione Controllo Strategico e Controllo di Gestione.

- A consuntivo la Direzione Generale, attraverso gli organi a tale procedura delegati, procede alla verifica dei risultati raggiunti sia per la valutazione che per l'erogazione della retribuzione di risultato. Tale verifica si è basata sulla regolamentazione interna di vari istituti contrattuali per la quale è prevista la rimodulazione in corso d'anno anche in ossequio a quanto disposto dalla L.R. 5 del 2009;
- La valutazione della performance, sulla base di espressa disposizione assessoriale, è stata misurata sia con riferimento alla struttura di appartenenza dei singoli operatori (performance organizzativa) sia il contributo reso dai singoli operatori.

Infine nella redazione del piano 2013, sono stati privilegiati obiettivi chiari, la cui formula di calcolo facile e comprensibile al pari delle unità di misura e la cui fonte sia facilmente individuabile.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2013 E GLI OBIETTIVI OPERATIVI

Come detto con il piano triennale della performance approvato con delibera n. 528 del 31.01.2013 pubblicato sul sito aziendale, l'azienda, si è dotata di un documento programmatico a valenza triennale.

Con il Piano della Performance 2013 - 2015 l'Azienda si è ispirata al sistema di gestione della performance secondo a quanto previsto dal d.lgs. 150/09 e dal DA 1821 del 26.09.2011.

Il piano è stato oggetto di attento esame da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, esso ha costituito il presupposto per la predisposizione della presente relazione annuale sulla performance.

Le finalità del piano, in particolare:

- esplicitazione degli obiettivi, degli indicatori e dei *target* da raggiungere in coerenza con le risorse assegnate
- definizione degli elementi fondamentali che costituiranno la base per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance (obiettivi, indicatori e *target*).
- evidenziazione di tutti i passaggi logici idonei a garantire "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" secondo quanto espressamente previsto ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del d.lgs. 150/09.

Inoltre, stante la necessità di prevedere un sistema dinamico di progressivo miglioramento del sistema nel suo complesso, il piano ha previsto una logica di miglioramento continuo del sistema, nonché coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione nella verifica sul funzionamento del sistema nel suo complesso e nell'individuazione delle modifiche da apportare allo stesso.

Relativamente gli obiettivi previsti nel piano essi seguendo le indicazioni metodologiche della CiVIT sono così caratterizzati:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno, anche se questa caratteristica si riferisce agli obiettivi operativi e va dunque riferita all'attività da realizzare nell'anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In sintesi il Piano ha esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Ossia il contributo che l'amministrazione (nel suo complesso nonché nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone) ha apportato attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Il Piano, inoltre ha individuato:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Infine risulta necessario evidenziare che il ciclo della gestione della performance 2013 ha risentito di notevoli momenti riconducibili alla rilevanza delle modifiche apportate all'organizzazione aziendale a seguito della L.R. 14 aprile 2009, n. 5 "Norme per il riordino del Servizio sanitario regionale" ed alla complessità di alcune procedure le quali, in seguito alla fusione accorpamento delle tre disciolte aziende confluite nell'ASP, hanno registrato un incremento del loro grado di complessità gestionale.

Grazie anche all'attività dell'OIV, il ciclo della performance 2013 è stato nel corso dell'anno implementato e monitorato.

In particolare, l'attività dell'OIV, supportato in modo fattivo dalla Struttura Tecnica Permanente, si è concentrata al fine di rendere più efficace l'organizzazione del ciclo, ovvero, dei compiti previsti in ogni singola fase.

Inoltre, l'OIV ha svolto nel corso del 2013 una funzione di controllo relativamente alla conformità, appropriatezza e affettività del ciclo di gestione della performance.

Infine le verifiche delle valutazioni 2013 da parte dell' OIV, non sono terminate, essi non appena completati saranno formalizzati su un successivo documento che sarà pubblicato sul sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".



Bilancio di genere

L'esigenza di sviluppare un bilancio di genere nasce dalla considerazione che le politiche sanitarie pubbliche sono normalmente rivolte al cittadino inteso come un soggetto sociale "neutro". Una lettura differenziata tra donne e uomini delle conseguenze dell'operato di ogni azienda sanitaria pubblica fa risultare, invece, che i cittadini e le cittadine hanno necessità e bisogni di salute talmente differenti che se ignorati provocano una serie di disuguaglianze reali.

Il DA 1821 del 26 settembre 2011 prevedendo la redazione del bilancio di genere da parte delle aziende del SSR, ha inteso attuare la promozione delle pari opportunità come uno strumento importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1), sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione per le politiche di pari opportunità, ovvero uno strumento di tutela della condizione femminile.

Il decreto legislativo 150/2009, prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1 lettera h del decreto legislativo 150/2009) indicati nel Piano della performance.

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

ANALISI DEL PERSONALE DELL'AZIENDA

La rilevazione specifica di genere relativa al personale che lavora all'interno dell'ASP di Agrigento, è stata elaborata sui dati della consistenza organica anno 2013 dell'Azienda da un punto di vista non esclusivamente quantitativo, ma anche qualitativo, ovvero ponendo in evidenza la posizione professionale e la carriera delle donne, anche incrociando questi dati con la presenza femminile e maschile nelle diverse Aree contrattuali (Dirigenza - Comparto).

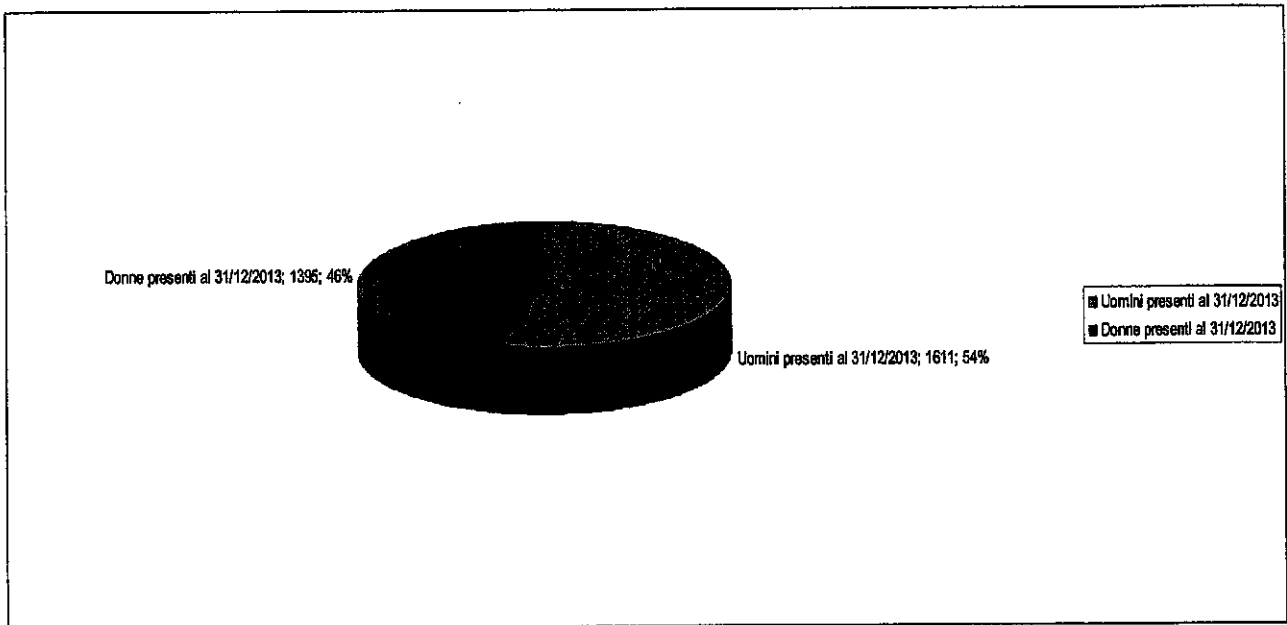
Questo tipo di rilevazione consente di calcolare il tasso di femminilizzazione dell'occupazione e il coefficiente di rappresentazione femminile, ovvero di porre in evidenza eventuali fenomeni di discriminazione per le donne che lavorano all'interno dell'Azienda.

Al 31/12/2013, il personale dipendente a tempo indeterminato dell'ASP di Agrigento risulta pari ammonta a 3.006 persone di cui il 46,40% donne (1.395) e il 53,59% uomini (1.611) con una suddivisione prettamente favorevole agli uomini.

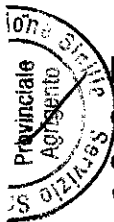


Azienda Sanitaria
Agrigento
2013

Grafico



Il personale dipendente a tempo indeterminato dell'ASP di Agrigento al 31/12/2013 distinto per Area: Dirigenza - Comparto risulta pari: dirigenza 802 unità comparto 2.204 unità.



La composizione di genere del personale dirigenziale risulta così distinta: uomini 542, donne 259, come rilevabile dai dati la dirigenza maschile risulta più dei due terzi di quella femminile in termini percentuali: uomini (67,66%) donne (32,33%).

Vediamo adesso alla diversa composizione di genere del personale dirigenziale rispetto ai ruoli quattro ruoli in cui viene distinto il personale del SSN:

- Dirigenti Ruolo sanitario: uomini 528 donne 251;
- Dirigenti Ruolo Professionale: uomini 1 donne 1;
- Dirigente Ruolo tecnico: uomini 4 donne 1;
- Dirigenti Ruolo Amministrativo: uomini 9 donne 6.

Mentre la composizione di genere del personale di comparto risulta così distinta: uomini 1.069, donne 1.136, come rilevabile dai dati a differenza del personale dirigenziale il personale del comparto ha una composizione percentuale di genere quasi uguale: uomini (48,48%) donne (51,51%).

Vediamo adesso alla diversa composizione di genere del personale del comparto rispetto ai ruoli quattro ruoli in cui viene distinto il personale del SSN:

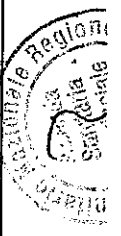
- Comparto Ruolo sanitario: uomini 626 donne 739;
- Comparto Ruolo Professionale: uomini 3 donne 0;
- Comparto Ruolo tecnico: uomini 253 donne 207;
- Comparto Ruolo Amministrativo: uomini 186 donne 190.

Il tutto viene riassunto nella allegata tabella:

Handwritten signature/initials

CASE / DIRIGENTI PERSONALE AL 31/12/2013 - COMPARTO DIRIGENZA / PROFILLO PROFESSIONALE D.C.

DIRIGENZA/COMPARTO	PROFILO	Dati	Totale
COMPARTO	Assistente religioso	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	3 0
	Assistente sociale	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	6 68
	Personale amministrativo	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	186 190
	Personale infermieristico	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	509 671
	Personale tecnico	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	247 139
	Tecnici sanitari	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	117 68
	COMPARTO Somma di Uomini presenti al 31/12/2013		
COMPARTO Somma di Donne presenti al 31/12/2013			1136
DIRIGENZA	Architetti	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	0 0
	Avvocati	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	1 1
	Biologi	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	0 13
	Chimici	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	2 1
	Dirigenza Amministrativa	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	9 6
	Dirigenza Tecnica	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	0 0
	Farmacisti	Somma di Uomini presenti al	7





	31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	6
Fisici	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	1 0
Geologi	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	0 0
Ingegnere	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	0 0
medici	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	458 209
Psicologi	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	12 21
San non Medici	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	0 0
Sociologi	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	4 1
veterinari	Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 Somma di Donne presenti al 31/12/2013	49 1
DIRIGENZA Somma di Uomini presenti al 31/12/2013		543
DIRIGENZA Somma di Donne presenti al 31/12/2013		259
Somma di Uomini presenti al 31/12/2013 totale		1611
Somma di Donne presenti al 31/12/2013 totale		1395

