

Azienda Ospedaliera Universitaria
"Policlinico Paolo Giaccone"
di Palermo



IL COMMISSARIO

Delibera n. 805 del 11.09.2017

Oggetto: - APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2017 -2019

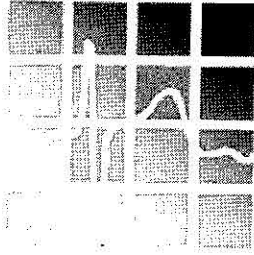
<p>Direzione Generale</p> <p>Il Responsabile dell'Ufficio atti deliberativi e Collegio Sindacale <i>CRISIA Scotto</i></p> <p>Il Dirigente Responsabile</p> <p>Unita' di Staff Programmazione e Sviluppo Aziendale <i>[Signature]</i></p>	<p>Area Gestione Economico - Finanziaria</p> <p>Autorizzazione spesa n.</p> <p>Del</p> <p>Conto di costo _____</p> <p>NULLA OSTA in quanto conforme alle norme di contabilità</p> <p>Il Responsabile dell'Area Gestione Economico - Finanziaria</p>
--	---

Ai sensi della Legge 15/68 e della Legge 241/90, recepita in Sicilia con la L.R. 10/91, il sottoscritto attesta la regolarità della procedura seguita e la legalità del presente atto, nonché l'esistenza della documentazione citata e la sua rispondenza ai contenuti esposti.

Il Responsabile dell'Unità di Staff: Dott.ssa Maria Grazia Furnari

Il Commissario
Dott. Fabrizio De Nicola
Nominato con D.P.R.S. n. 392 del 01.08.2017
Con l'intervento, per il parere prescritto dall'art.3 del D.L.vo n. 502/92, così come modificato dal
D.L.vo n.517/93 e dal D.L.vo 229/99
del Direttore Amministrativo Dott. Fabrizio Di Bella
e del Direttore Sanitario Dott. Maurizio Montalbano
Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante

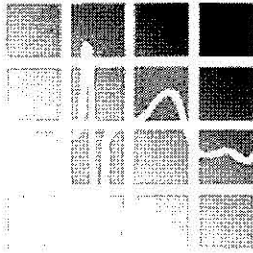
[Signature]



**Azienda Ospedaliera Universitaria
"Policlinico Paolo Giaccone"
di Palermo**



- VISTO** Il D.Lgvo 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modifiche ed integrazioni operate dai Decreti Legislativi 07.12.1993, n. 517 e 19.06.1999, n. 229;
- VISTO** Il D. Lgvo 21 dicembre 1999 n. 517, recante "Disciplina dei rapporti fra il Servizio Sanitario Nazionale ed Università", a norma dell'articolo 6 della legge 30 novembre 1999, n. 419;
- VISTA** La L.R. 14 aprile 2009, n. 5 pubblicata nella GURS parte I n. 17 del 17.04.2009, con la quale sono state stabilite le norme per il riordino del SSR, in conformità ai principi contenuti nel D.Lgvo 30 dicembre 1992 n. 502 e successiva modifiche ed integrazioni;
- VISTO** Il decreto del 29.01.2015 di approvazione dei protocolli d'Intesa stipulati tra la Regione Siciliana – Assessorato della Salute e le Università di Palermo, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana il 27.02.2015;
- PREMESSO** che nell'ambito dei principi generali introdotti dal D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ad oggetto "Attuazione della Legge 4 marzo n.15, in materia di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni":
- ogni Pubblica Amministrazione è tenuta a misurare e a valutare la con riferimento Performance all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative e/o aree di responsabilità in cui si articola e ai dipendenti;
- la misurazione e la valutazione della sono volte al miglioramento della qualità dei Performance servizi offerti, alla crescita delle competenze professionali e al riconoscimento del merito individuale;
- le Amministrazioni Pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della Performance
- CONSIDERATO** che in relazione a quanto sopra, il D.lgs. n.150/2009 all'art. 10 stabilisce l'adozione da parte di ogni Pubblica Amministrazione di un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance, che in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, permetta di favorire lo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione, attraverso adeguati sistemi di valutazione dei risultati perseguiti, nonché informare i cittadini e gli stakeholder dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi preventivamente fissati;
- PRESO ATTO** inoltre, del quadro normativo di riferimento in materia di funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli, dettati tra l'altro da:
- Legge 6.11.2012 n.190-ad oggetto " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Decreto legislativo 14.3.2013 ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche



Azienda Ospedaliera Universitaria
"Policlinico Paolo Giaccone"
di Palermo

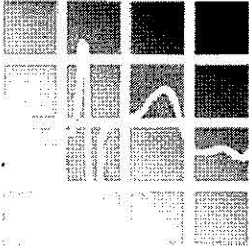


amministrazioni”;

- VISTE** le “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici non economici”, emanate con Determinazione dell’ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.
- VISTA** la proposta del documento predisposto dalla struttura di Staff di Programmazione e Sviluppo Aziendale, quale Piano della Performance Aziendale per il triennio 2017-2019, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale ;
- VALUTATO** che il Piano della Performance 2017-2019 è stato elaborato da un gruppo di lavoro appositamente costituito dal Commissario Straordinario e coordinato dalla Responsabile della Struttura di Staff "Programmazione e Sviluppo Aziendale", nel rispetto della normativa di riferimento nonché, in coerenza con le indicazioni dell’OIV che ha manifestato il suo assenso in merito all’impostazione e ai contenuti del documento stesso;
- CONSIDERATO** altresì che in attuazione della normativa vigente, come sopra richiamata, corre l’obbligo, per l’Azienda, di dare, a seguito dell’adozione per Piano della Performance, informazione e diffusione del Piano agli stakeholder e sua pubblicazione in apposita sezione del proprio sito istituzionale sezione “Amministrazione trasparente”, al fine della sua consultazione da parte dei portatori di interessi esterni;
- RITENUTO** pertanto di procedere alla formale adozione del Piano della Performance per il triennio 2017 – 2019 nel testo allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DELIBERA

- 1) di adottare il Piano della Performance per il triennio 2017-2019, con i relativi allegati, rappresentato nel testo allegato, quale parte integrante al presente provvedimento;
- 2) di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Azienda – Sezione “Amministrazione trasparente”;;
- 3) di provvedere, inoltre alla trasmissione all’OIV del presente provvedimento, per quanto di competenza;
- 4) di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
- 5) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell’art.40 comma 3 della L.20.12.1994 n°50 e al Magnifico Rettore dell’Università’ degli Studi di Palermo.



Azienda Ospedaliera Universitaria
 "Policlinico Paolo Giaccone"
 di Palermo



Il Direttore Amministrativo
 Dott. Fabrizio Di Bella

Il Direttore Sanitario
 Dott. Maurizio Montalbano

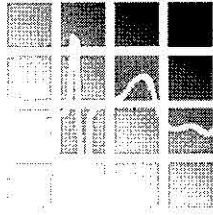
Il Commissario
 Dr. Fabrizio De Nicola

Segretario Verbalizzante

ESTREMI ESECUTIVITA'	PUBBLICAZIONE
<input type="checkbox"/> Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.8 della L.412 del 1991 è divenuta ESECUTIVA decorso il termine di cui alla L.R. n. 30/93 art.53 comma 6. Ufficio Atti Deliberativi Il Responsabile	Il sottoscritto dichiara che la presente deliberazione, copia conforme all'originale, è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico, ai sensi e per gli effetti della L.R. n. 30/93 art.53 comma 2, a decorrere dal <u>17.09.2017</u> e fino al <u>01.10.2017</u> Ufficio Atti Deliberativi
<input type="checkbox"/> Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.8 della L.412 del 1991 è divenuta IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA decorso il termine di cui alla L.R. n. 30/93 art.53 comma 7.	La presente Delibera è stata registrata nell'apposito registro del Collegio Sindacale Ufficio Atti Deliberativi
<input type="checkbox"/> Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.28 comma 6 legge regionale 26 marzo 2002 n.2 è dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi della L.R. n. 30/93 art.53 comma 7.	

La presente deliberazione è composta da n. _____ pagine

NOTE:



Azienda Ospedaliera Universitaria
"Policlinico Paolo Giaccone"
di Palermo



PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

2017-2019

Adottato con deliberazione n. 805 del 11.09.2017

INDICE

1. Presentazione del Piano.....	3
1.1 Finalità.....	3
1.2 Contenuti.....	5
1.3 Principi generali.....	5
2. Sintesi delle informazione di interesse per i cittadini e gli <i>stakeholder</i> esterni.....	7
2.1 Chi siamo.....	7
2.2 Cosa facciamo.....	8
2.3 Come operiamo.....	10
2.3.1 Gli stakeholder.....	11
2.3.2 I pazienti.....	12
2.3.3 Le risorse umane.....	13
2.3.4 Associazioni di volontariato e Comitato consultivo aziendale.....	13
2.3.5 Le organizzazioni sindacali.....	13
2.3.6 I fornitori.....	14
2.3.7 L'interazione con le altre strutture ospedaliere e sanitarie.....	14
2.3.8 Il rapporto con l'Università degli studi.....	15
2.3.9 Gli studenti e gli assistenti in formazione.....	15
2.3.10 Interazione con l'Assessorato e il Ministero della Salute.....	15
3. Identità.....	17
3.1 Organigramma aziendale.....	17
3.2 L'amministrazione in cifre.....	17
3.2.1 Risorse umane.....	18
3.2.2 Indagine sul benessere organizzativo.....	19
3.2.2 Piano delle Pari Opportunità.....	19
3.2.3 Volumi di produzione assistenziale.....	19
3.3 Mandato istituzionale e <i>Mission</i>	20
3.4 Albero della performance.....	21
4. Analisi del contesto esterno ed interno.....	23
4.1 Analisi del contesto esterno.....	23
4.1.1. Elementi di analisi socio-demografica.....	23
4.2 Analisi del contesto interno.....	26
5. Obiettivi Strategici.....	29
5.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	30
6. Processo seguito ed azioni di miglioramento del Ciclo della performance.....	38
6.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione, aggiornamento e monitoraggio del Piano.....	38
6.2 Coerenza con la programmazione economica e finanziaria e di bilancio.....	38
6.3 Collegamento con i processi di garanzia e miglioramento della qualità dei servizi.....	39
6.4 Collegamento con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e con il Piano triennale della prevenzione della corruzione.....	39
6.5 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance.....	39
7. Allegati tecnici.....	41

Premessa

Questo Piano Triennale della *Performance* si alimenta dello scopo di mettere a fuoco le criticità esistenti per via del non perfetto allineamento tra le prassi attuali e le novità gestionali. Sono di aiuto le osservazioni pervenute dai superiori organi di controllo, anche quelle a cui si è dato puntuale riscontro.

L'Azienda nel 2016 ha risposto al documento di deliberazione n. 112 del 2016/CONTR/PRESS con il quale la Corte dei Conti chiedeva l'arricchimento di informazioni sui rilievi del Collegio Sindacale; le osservazioni dell'OIV trasmessi nei verbali delle sedute o in relazioni specifiche in merito alle tematiche proprie dei D. Lgs. 150/2009 e 33/2013. Sia i rilievi che la corposa e circostanziata risposta a chiarimento dell'AOUP vengono assunti in questo Piano Triennale della Performance per dare la migliore risposta possibile alle criticità esistenti in un arco temporale pluriennale.

Vengono altresì assunti i risultati delle indagini sulla "Qualità percepita" rilevati dall'URP, le attività del Comitato Consultivo Aziendale e degli Organi di volontariato, le esigenze degli *stakeholder* esterni e ogni altro dato o rilievo che in questo Piano può trovare giusta soluzione in una visione pluriennale. Non si intende esaltare le tante cose che funzionano, ma dare risposta alle criticità o perché alcuni processi devono essere conformati alle innovazioni legislative, o perché sono sorte criticità interne rispetto alle quali intervenire con decisioni. Questa logica consente di stare con "i piedi per terra", sfuggire alla fantasia dei sogni irrealizzabili, e concretamente operare nel quotidiano alla luce di un documento di programmazione e pianificazione delle attività.

Quanto sopra è frutto di applicazione delle indicazioni della Delibera CiVIT n. 1/2012, § 1, quando raccomanda il richiamo a un più efficace coinvolgimento dei soggetti portatori d'interesse. Devono altresì trovare giusta rappresentazione – affinché il Piano non lasci incertezze operative in chi è chiamato a svolgere le funzioni previste – la chiarezza nella definizione dei soggetti coinvolti, dei loro ruoli e responsabilità. La trasparenza e l'accessibilità dei Sistemi e dei Piani, momenti che tra loro vanno collegati. Questo è il primo anno che la Regione chiede il raccordo dei documenti con il ciclo di programmazione economico finanziaria e di bilancio, nonché con i sistemi di controllo esistenti, in forza delle normative vigenti.

L'Azienda non ha ancora un suo sistema di "Misurazione e valutazione della *performance*", anche se ha adottato un Regolamento per l'attribuzione del premio di produttività.

Affinché il Piano non rimanga lettera morta, è necessario tradurlo in obiettivi e metter su un sistema di monitoraggio che tenga costantemente informati nello sviluppo delle azioni che si intendono compiere. La novità è la sua interazione con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza. Pertanto, questo documento – secondo le disposizioni ANAC – deve essere comprensivo della performance aziendale nei diversi ambiti della complessa gestione aziendale.

Si ringrazia il Gruppo di Lavoro istituito con recente nota del Commissario Straordinario dott. F. De Nicola, il quale – mostrando interesse a che l'AOUP occupi nel territorio regionale un ruolo primario nell'erogazione dei servizi della salute, quale la sua missione gli chiede – ha elaborato in tempi brevi un piano chiaro e lineare, non privo di completezza.

Questo documento e la consegna degli obiettivi alle UO avvia il "Ciclo di gestione della performance" per l'anno 2017.

1. Presentazione del Piano

1.1 Finalità

Il presente documento costituisce il Piano della *Performance* (Piano) dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" di Palermo (AOUP) per il triennio 2017-2019 ed è adottato ai sensi degli art.10 comma 1 lettera a) e 15 comma 2 lett. b) del D. Lgs. n. 150 del 2009 con la finalità di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance* organizzativa ed individuale dell'Azienda.

Il documento è sviluppato tenendo conto delle disposizioni delle delibere della CiVIT n. 112/2010 e relativo allegato "Struttura e modalità di redazione del Piano della *performance*"; n. 1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*"; n. 6/ 2013 "Linee guida relative al ciclo di gestione della *performance* per l'annualità 2013"; del D. Lgs. 33 del 2013 riguardante la disciplina degli "obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"; delle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici non economici", emanate con Determinazione dell'ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015: nonché di ciascuna s.m.i.

La novità di questo documento rispetto ai piani degli anni precedenti risiede nel dover tradurre in modo unitario gli obiettivi di *performance* aziendale, attuazione delle norme sulla trasparenza e prevenzione della corruzione. Ciò pone un impegno rilevante nella stesura del Piano che, sfuggendo a ogni velleitarismo fantasioso e irragionevole, prenda di mira le criticità aziendali e li ponga come obiettivi concreti e possibili da realizzare nel breve e medio termine.

Va inizialmente fatta una premessa che sta nella criticità dell'avvicendamento del vertice aziendale di questa AOUP, avvenuto in corso d'anno gestionale, a decorrere dall'01 marzo 2017, con la dimissione del Direttore Generale in carica e la nomina del Commissario Straordinario. Il Piano, su disposizione ANAC, deve essere redatto entro l'anno precedente la sua applicazione: ciò non è avvenuto nel 2016 per il 2017. Il Commissario Straordinario – previa ricognizione delle necessità aziendali avvenuta a mezzo di ripetute convocazione del Collegio di Direzione, interlocuzione con gli altri organi aziendali O.I.V. e Collegio Sindacale, sentite le Organizzazioni Sindacali e il Comitato Consultivo Aziendale, informato il Magnifico Rettore – servendosi di un Gruppo di Lavoro nominato *ad hoc* con provvedimento del Commissario Straordinario del 13.04.2017, di cui fanno parte: il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, dirigenti dello staff direzionale e della direzione sanitaria di presidio. A sua volta il GdL ha coinvolto gli Uffici interessati nella predisposizione di questo Piano 2017-2019. La previsione di durata del Piano è un triennio, quanto il mandato di un Direttore Generale, e ciò costituisce stimolo e responsabilizzazione a realizzare quanto si è ritenuto di dover strategicamente compiere nell'interesse dell'Azienda e dei suoi molteplici *stakeholder*.

La chiusura del documento avviene in un tempo in cui si è ben consapevoli – i destinatari e le Organizzazioni Sindacali lo comprenderanno bene – che gli obiettivi saranno assegnati tardivamente e nel limite temporale di pochi mesi ed, evidentemente, a valere per tutto l'anno. **Ciò non significa dimezzamento dell'impegno, bensì uguale massimo sforzo di ciascuno per il loro raggiungimento su base temporale assegnata**, tenendo ben presente che va evitato l'appiattimento della valutazione, il che significa invitare i valutatori di prima istanza a evitare di volere valutare e, quindi, ad attivare i processi di miglioramento continuo della *performance* organizzativa e individuale.