

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019



### Numero Unico Emergenza



## Sommario

<b>I) CONTESTO OPERATIVO E RISORSE .....</b>	<b>3</b>
<i>I.1 Organizzazione e modello funzionale AREUS .....</i>	<i>3</i>
<i>I.2 Risorse finanziarie 2019.....</i>	<i>7</i>
<i>I.3 Mandato di Legge e istituzionale .....</i>	<i>7</i>
<i>I.4 Servizi erogati .....</i>	<i>8</i>
<i>I.5 Risorse umane .....</i>	<i>9</i>
<i>I.5.1 Bilancio di genere .....</i>	<i>10</i>
<i>I.6 Formazione .....</i>	<i>11</i>
<b>II) RISULTATI CONSEGUITI.....</b>	<b>13</b>
<i>II.1 Risultati e sintesi dell'attività sanitaria 2019 .....</i>	<i>13</i>
<i>II.2 I risultati in relazioni agli obiettivi regionali.....</i>	<i>18</i>
<i>II.3 I risultati della performance organizzativa.....</i>	<i>19</i>
<i>II.3.1 Obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e trasparenza .....</i>	<i>21</i>
<i>II.4 I risultati operativi delle strutture.....</i>	<i>21</i>
<b>III) L'APPORTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE.....</b>	<b>23</b>
<b>IV) IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>25</b>

## I) CONTESTO OPERATIVO E RISORSE

### I.1 Organizzazione e modello funzionale AREUS

AREUS è stata istituita a seguito della approvazione della L.R. 17 novembre 2014, n. 23.

La norma regionale all'art. 4, affida al nuovo soggetto sanitario l'obiettivo di "garantire, gestire e rendere omogeneo, nel territorio della Regione, il soccorso sanitario di emergenza e urgenza".

La D.G.R. n. 55/10 del 13.12.2017 ha fornito i primi indirizzi di programmazione dei servizi di emergenza-urgenza extraospedaliera al fine di definire, quantomeno in linea generale, le azioni di start-up della nuova Azienda regionale, dando mandato al Direttore Generale di approvare un Programma Operativo ed un primo modello funzionale aziendale.

#### Macro articolazione funzionale

Le funzioni di AREUS assumono carattere regionale ed erogano un servizio trasversale ed a monte delle altre Aziende Sanitarie che hanno attività ospedaliera, riguardando essenzialmente il trattamento delle chiamate d'emergenza sanitaria, la gestione del primo intervento (stabilizzazione) e l'eventuale trasporto (mediante mezzi avanzati – elisoccorso e ambulanze – o di base in convenzione), se necessario, presso l'ospedale più vicino ed appropriato per rete di cura e patologia tempo dipendente.

L'organizzazione aziendale di AREUS, seppur ancora in fase di start-up, è pertanto volta al governo centralizzato dell'emergenza urgenza extraospedaliera, ed ha il fine ultimo di rendere omogenee e coerenti le linee di azione su tutto il territorio regionale. Opera quindi una funzione di standardizzazione dei processi dell'emergenza territoriale, in passato divisi tra più Aziende sanitarie regionali.

Per raggiungere la mission AREUS opera anche in termini di partnership con altri ambiti dell'emergenza e urgenza (Protezione Civile, VVF, Forze Ordine, Esercito, Prefetture ecc.).

L'Azienda non ha ancora ricevuto dall'amministrazione regionale le linee guida per la definizione del proprio Atto Aziendale.

Tuttavia, come sopra anticipato, la Regione ha disposto all'avvio dell'Azienda, che AREUS definisse il primo programma operativo ed il proprio modello funzionale (D.G.R. n. 55/10 del 13/12/2017 avente ad oggetto "Norme urgenti per la riforma del sistema sanitario regionale - Legge regionale 17 novembre 2014, n. 23 - Direttive e linee di indirizzo per l'avvio dell'Azienda regionale dell'emergenza e urgenza della Sardegna (AREUS), approvata definitivamente con la citata D.G.R. n. 3/16 del 23/01/2018);

Modello funzionale e programma operativo aziendali sono stati pertanto adottati con **Delibera n. 76 del 31/10/2018** ed al momento rappresentano il documento alla base dell'organizzazione aziendale nelle more, come detto, dell'Atto Aziendale.

L'assetto organizzativo di start-up corrisponde a fasi di successiva implementazione, sulla base della progressiva messa a regime di tutte le attività riconducibili ad AREUS per mandato legislativo regionale.

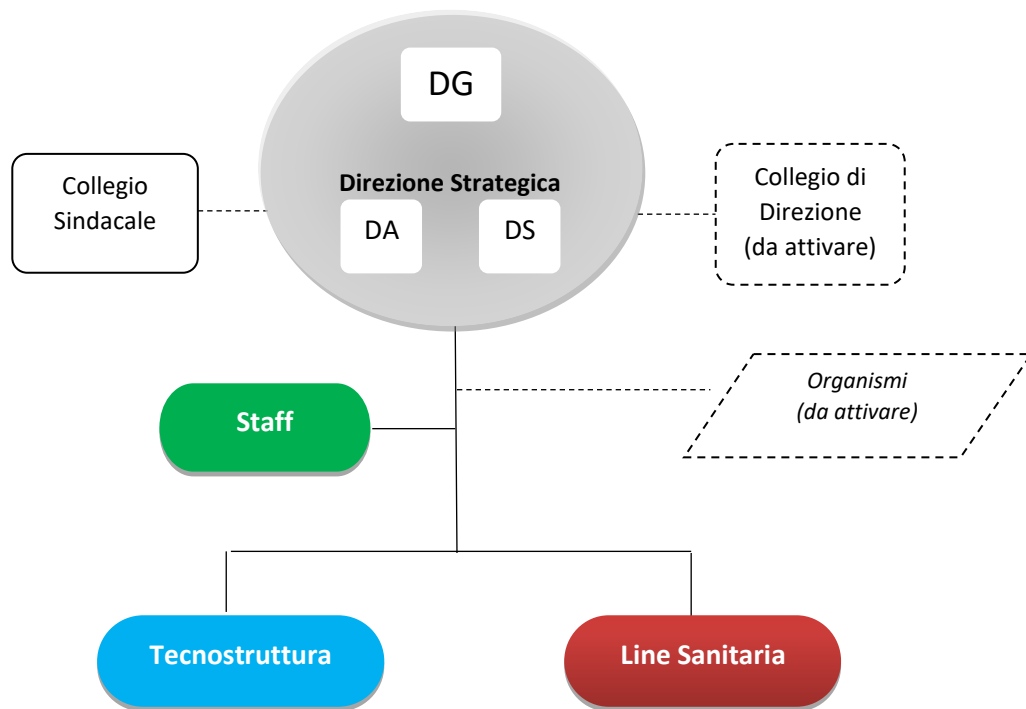
La governance della articolata e complessa rete territoriale dell'emergenza e urgenza prevede per AREUS un ruolo di gestione diretta delle funzioni assegnate, oltre ad un vero e proprio rapporto di committenza nei confronti del soccorso territoriale di base erogato dal c.d. III settore in via sussidiaria, da cui consegue un ruolo di vigilanza e controllo di appropriatezza, efficacia ed efficienza.

Al momento non è ancora avvenuto il passaggio, in gestione diretta, delle postazioni avanzate (c.d. medicalizzate e infermieristiche) del 118.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, AREUS ha una organizzazione attualmente caratterizzata da 3 macro-articolazioni organizzative finalizzate al supporto di tutte le attività della Direzione Strategica dell'Azienda e dei vari servizi aziendali:

- la Linea addetta alla gestione e coordinamento dei servizi a valenza sanitaria, dislocati logisticamente su tutto il territorio regionale;
- la tecnostruttura di supporto tecnico-amministrativo, con diramazioni funzionali nelle principali aree operative;
- lo staff per il supporto strategico direzionale;
- cui si aggiungono organi e organismi istituzionali.

**Descrizione:**



Le tre macro articolazioni aziendali, possono essere descritte come segue:

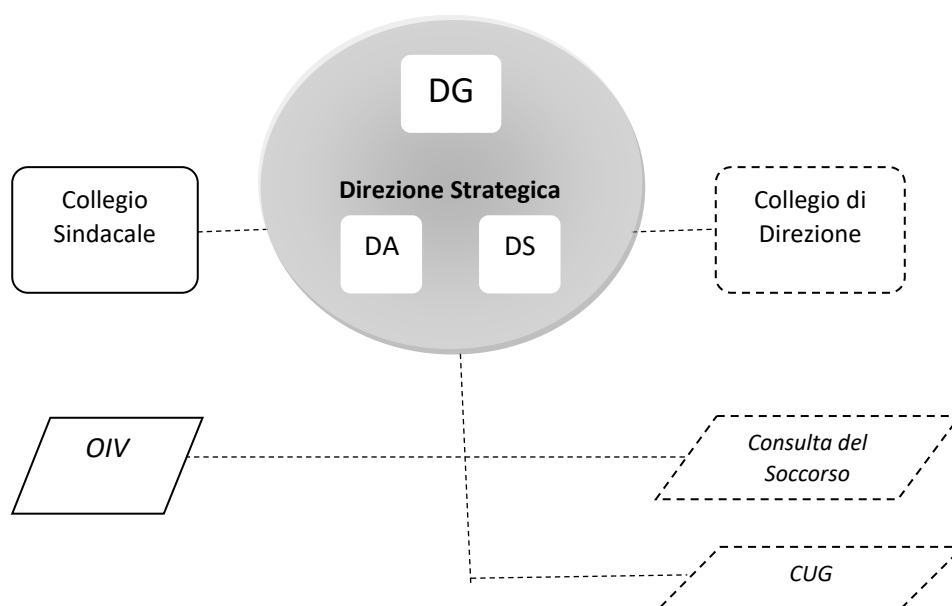
**Organi e Organismi di AREUS**

- **Direttore Generale:** Organo di rappresentanza legale dell'Azienda, responsabile della gestione complessiva, dell'indirizzo e del governo dell'Azienda;
- **Collegio Sindacale:** Organo aziendale preposto ai controlli di regolarità amministrativa, contabile e di legittimità dell'azione amministrativa dell'Azienda;
- **Direttore Amministrativo:** Componente della Direzione Generale. Coordina l'area funzionale della tecnostruttura amministrativa;
- **Direttore Sanitario:** Componente della Direzione Generale. Coordina l'area funzionale della linea sanitaria;
- **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):** Organismo preposto al monitoraggio, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, dei processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni;

### Organi e organismi da attivare:

- **Collegio di Direzione:** Organo aziendale presieduto dal Direttore Generale, con funzioni consultive, propositive e di supporto per la Direzione Generale;
- **Consulta del Soccorso:** Organismo a carattere consultivo della Direzione, composto da una rappresentanza delle principali Associazioni di volontariato e delle Cooperative di soccorso operanti nel sistema di emergenza urgenza territoriale, con il fine di condividere la gestione di criticità e opportunità organizzative e gestionali, linee guida operative, procedure di soccorso extra-ospedaliero e sistemi di rendicontazione economico-operativa;
- **CUG:** Comitato Unico di Garanzia: da istituire ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, modificato dall'articolo 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 e delle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e del 16 luglio 2019.

### Articolazione funzionale Organi e Organismi a regime:



### Line sanitaria

La "Line sanitaria" governa, in termini di efficacia, efficienza ed economicità, tutte le attività caratteristiche e specifiche di AREUS e della sua mission istituzionale:

- **Centrale operativa, sistema territoriale 118 e CET:** Articolata nelle 2 centrali operative 118 di Cagliari e Sassari, nelle 24 postazioni avanzate (mediche) del 118, 2 postazioni infermieristiche, cui si aggiunge la Rete del soccorso di base (postazioni di soccorso situate su tutto il territorio regionale), gestita in partnership e con apposite convenzioni con soggetti privati del c.d. III settore, Associazioni, Cooperative e Onlus, che offrono uomini, mezzi e risorse strumentali. L'area si occupa anche di maxiemergenze e di Centri di Emergenza Territoriale.

### Funzioni e processi da attivare:

- **NUE 112:** Numero Unico dell'Emergenza 112, di prossima istituzione a seguito di adozione di protocollo Regione/Ministero Interno;
- **Logistica sanitaria:** Servizio da istituire, che verrà finalizzato ai trasporti secondari, programmati e di quelli di sangue, emoderivati, emocomponenti, organi, pazienti ed equipe a supporto dei presidi ospedalieri regionali; del supporto logistico alle autonome Strutture regionali di coordinamento Sangue (SRC); del Coordinamento regionale Trapianti (CRT) e della Centrale Operativa Regionale Trapianti (CORT);
- **Servizio infermieristico e tecnico:** Servizio da istituire, finalizzato alla gestione delle professioni sanitarie e tecniche di AREUS.

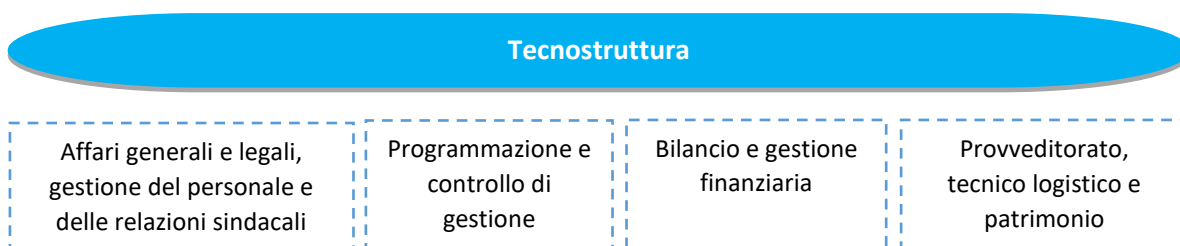
**Articolazione funzionale Line Sanitaria a regime:**



**Tecnostruttura**

La Tecnostruttura, così come delineata nel modello funzionale aziendale, è finalizzata a garantire il governo delle azioni e dei processi tipici dell'area tecnico – amministrativa e, in particolare: il trattamento giuridico ed economico del personale, l'organizzazione tecnico logistica, dalla acquisizione di beni e servizi sotto soglia alle attività manutentive e di gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare, le attività di programmazione e controllo, misurazione e valutazione della performance, quelle del bilancio e della contabilità, il sistema deliberativo a supporto del processo decisionale della Direzione Aziendale, il protocollo, unitamente ai processi di archiviazione sostitutiva e di tutela della privacy e le altre funzioni residuali di tecnostruttura. Con ATS si provvederà a gestire eventuali fasi di reclutamento del personale e gli acquisti di beni e servizi sopra soglia, secondo i protocolli regionali. La tecnostruttura AREUS quindi fornisce il necessario supporto tecnico-amministrativo alla line sanitaria ed alla Direzione Strategica aziendale

**Articolazione funzionale tecnostruttura:**



**Staff di supporto strategico**

Lo staff AREUS supporta la Direzione Strategica e, trasversalmente, tutte le unità aziendali su differenti aree di attività: Sistemi informativi e reti tecnologiche; Formazione; Organizzazione Sanitaria; Qualità, Rischio Clinico (attivata nel 2020); Comunicazione e Sviluppo Organizzativo - Prevenzione e Corruzione,

Trasparenza; Emergenza Territoriale ed Elisoccorso; Ingegneria clinica; Sorveglianza sanitaria; Prevenzione e protezione; Medicina Legale.

### Articolazione funzionale Staff di supporto strategico a regime:



## I.2 Risorse finanziarie 2019

Alla realizzazione dell'attività e quindi della performance 2019 di AREUS hanno contribuito in modo determinante le risorse finanziarie individuate nel conto consuntivo relativo al medesimo arco temporale.

Le risorse finanziarie indistinte di parte corrente destinate ad AREUS, relative all'esercizio 2019 e definitivamente assegnate dalla Regione Sardegna, alla data di approvazione della presente Relazione, ammontano ad **€ 61.341.735,28**.

A questo finanziamento si aggiungono altri contributi dalla Regione - extra fondo vincolati - per euro 8.160.000 di cui, quello specifico dell'elisoccorso, risulta essere pari ad € 7.910.000.

Il risultato dell'esercizio 2019 è **positivo**, ammontando ad euro **1.175.455,75 di utile**.

Le specifiche valutazioni tecnico-contabili verranno formalizzate nel Bilancio aziendale, al momento in corso di elaborazione e chiusura.

## I.3 Mandato di Legge e istituzionale

La Regione Autonoma della Sardegna con L.R. 17 novembre 2014, n. 23 che, all'art. 4, affida ad AREUS l'obiettivo di "**garantire, gestire e rendere omogeneo, nel territorio della Regione, il soccorso sanitario di emergenza e urgenza**".

La già richiamata D.G.R. n. 55/10 del 13.12.2017 (adottata definitivamente con D.G.R. n. 3/16 del 23/01/2018) ha fornito i primi indirizzi di programmazione dei servizi di emergenza-urgenza al fine di definire, quantomeno in linea generale, le azioni di start-up della nuova Azienda regionale.

Tale deliberato, come da specifica normativa, ha acquisito il parere favorevole della competente Commissione Consiliare in materia di sanità.

Il mandato specifico regionale alla Direzione strategica AREUS riguarda pertanto la fase di start-up:

- Per le Centrali Operative 118 Cagliari e Sassari – attribuzione delle competenze in capo ad AREUS sia in ordine alla gestione delle risorse umane e strumentali, sia in ordine ai beni patrimoniali;

- Per il parco automezzi di soccorso avanzato e beni strumentali – acquisizione, manutenzione gestione unitaria;
- Per le Associazioni di volontariato organizzazioni e cooperative sociali di soccorso per trasporti primari – gestione diretta dei rapporti e delle relative convenzioni nell'ambito del servizio 118;

Dispone inoltre nel tempo l'attivazione in capo ad AREUS di nuove attività nell'ambito del servizio sanitario regionale e, conseguentemente, impattanti sul nuovo modello operativo delle attività di emergenza-urgenza:

- Numero Unico dell'Emergenza 112 (NUE 112) – attivazione e gestione diretta del servizio a seguito di protocollo Regione/Ministero Interno;
- Elisoccorso HEMS – gestione diretta del servizio e delle 3 basi aeroportuali a supporto dello stesso;
- Formazione – gestione delle attività di formazione continua nell'ambito dell'attività di emergenza urgenza a favore di tutte le figure professionali coinvolte dal Sistema Sanitario Regionale. Utilizzo di strumenti e metodiche sperimentali al fine di riqualificare e certificare l'intero sistema;
- Rete territoriale dell'emergenza e urgenza – revisione delle postazioni di soccorso mediche, infermieristiche, di base, in relazione anche all'attivazione dell'elisoccorso.

Queste attività, salvo il NUE112 che ha richiesto una fase di interlocuzione istituzionale tra Regione e Ministero dell'Interno, sono state avviate a partire dal 2018 (elisoccorso) o nel corso del 2019.

## I.4 Servizi erogati

AREUS governa l'intero sistema regionale dell'Emergenza-Urgenza extra-ospedaliera erogando i servizi relativi a 4 principali aree omogenee di attività gestionale e assistenziale:

- **centrale operativa regionale servizio 118**
- **sistema territoriale 118**
- **sistema elisoccorso regionale**
- **sistema gestione maxi emergenze**

Mediante la propria rete organizzativa l'Azienda riceve chiamate di soccorso sanitario ed eroga conseguenti prestazioni assistenziali mediante una rete di mezzi avanzati (MSA – medicalizzati e infermieristici coordinati funzionalmente in partnership con ATS) e di base (MSB – ambulanze con soccorritori del III settore in convenzione).

Oltre alle attività standard sopra elencate, AREUS intende attivare anche i seguenti servizi:

- **centrale operativa NUE 112** (gestione chiamate emergenza 118, 113, 115 e Protezione Civile)
- **sistema della logistica sanitaria** (trasporti secondari non urgenti tra presidi ospedalieri)

Nello svolgimento della propria attività istituzionale AREUS:

- analizza i bisogni storici e prospettici dell'utenza regionale in relazione al mandato istituzionale;
- programma in prospettiva l'offerta dei servizi;
- analizza la rete esistente dell'offerta sanitaria;
- valuta gli operatori pubblici/privati con i quali instaurare rapporti di fornitura (acquisto) e partnership sulle prestazioni da erogare;
- definisce regole e budget delle prestazioni da acquistare dagli operatori pubblici/privati del sistema;
- verifica la qualità, l'appropriatezza, l'economicità ed il rispetto degli standard attesi delle prestazioni erogate o acquisite in convenzione;
- opera come gestore del sistema della formazione in materia di emergenza-urgenza.



- revisiona e programma la sostituzione dei mezzi di soccorso, massimizzando l'efficacia della dislocazione degli stessi sul territorio;

## I.5 Risorse umane

Le risorse umane aziendali sono attualmente date dal personale delle centrali operative 118 transitato da ATS oltre al personale di tecnostruttura e staff acquisito dall'Azienda in regime di mobilità.

In totale l'Azienda ha avuto, nel 2019, il seguente assetto costituito da 123 unità dirette:

RUOLO	SANITARIO	PROFESSIONALE	TECNICO	AMMINISTRATIVO
DIRIGENTI	17	2	1	4
COMPARTO	69		6	24
<b>TOTALE</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>28</b>

A regime l'azienda ha previsto un assetto di 683 dipendenti così suddivisi:

RUOLO	SANITARIO	PROFESSIONALE	TECNICO	AMMINISTRATIVO
DIRIGENTI	171	2	2	5
COMPARTO	239	-	224	40
<b>TOTALE</b>	<b>410</b>	<b>2</b>	<b>226</b>	<b>45</b>

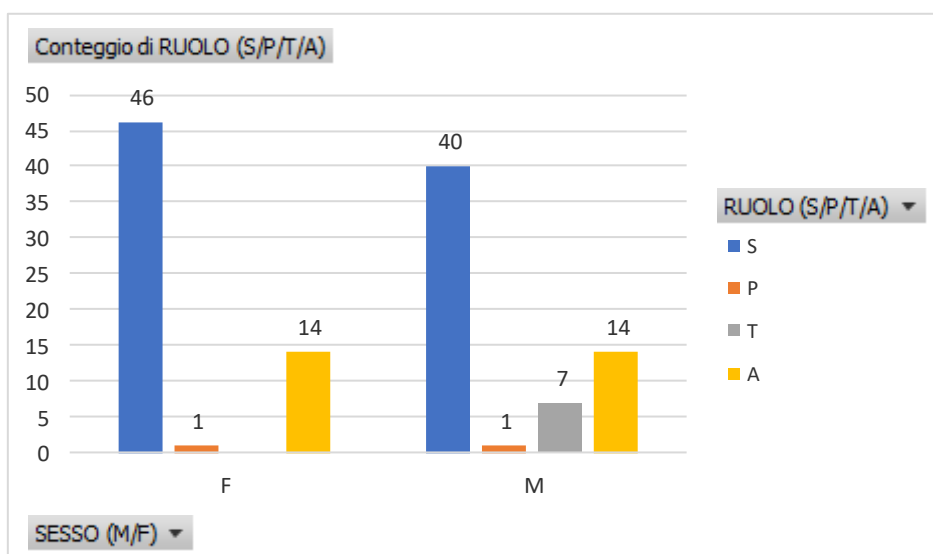
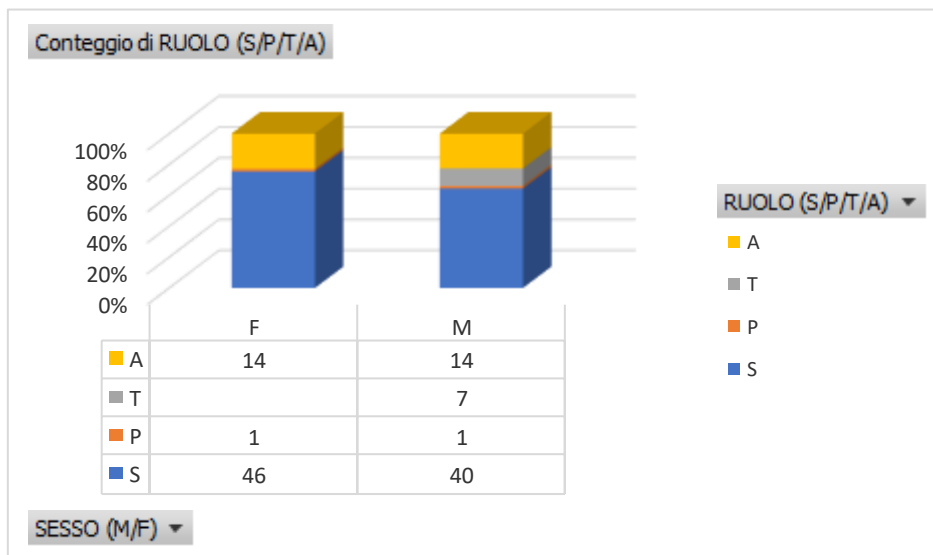
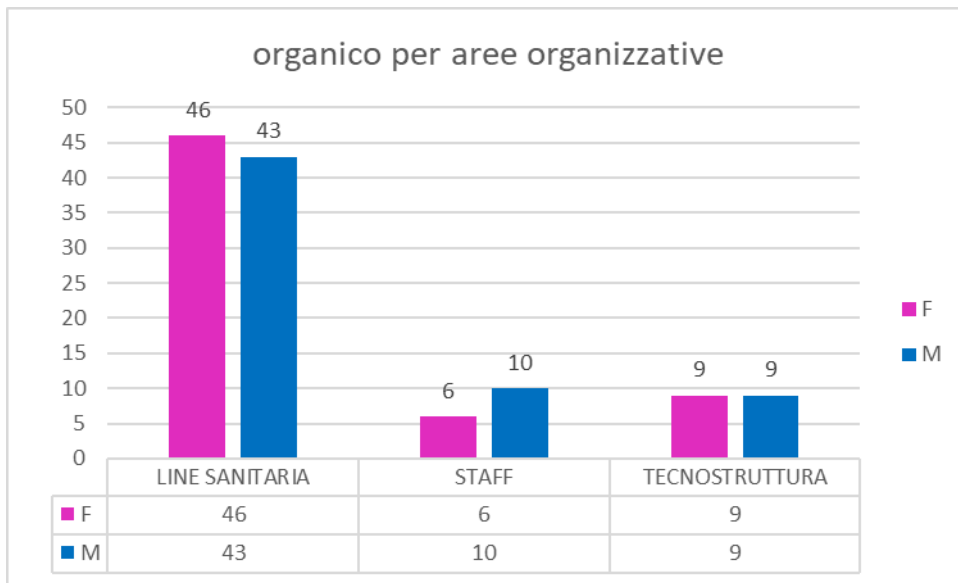
Al personale dipendente si aggiunge, relativamente all'elisoccorso, l'acquisizione di prestazioni aggiuntive di medici e infermieri ospedalieri dell'area dell'emergenza urgenza, appartenenti alle diverse Aziende sanitarie regionali, cui si aggiunge il personale di bordo messo a disposizione, in convenzione, dal Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico, per le operazioni di HSR (Helicopter Search and Rescue) con verricello, in zone disagiate e impervie.

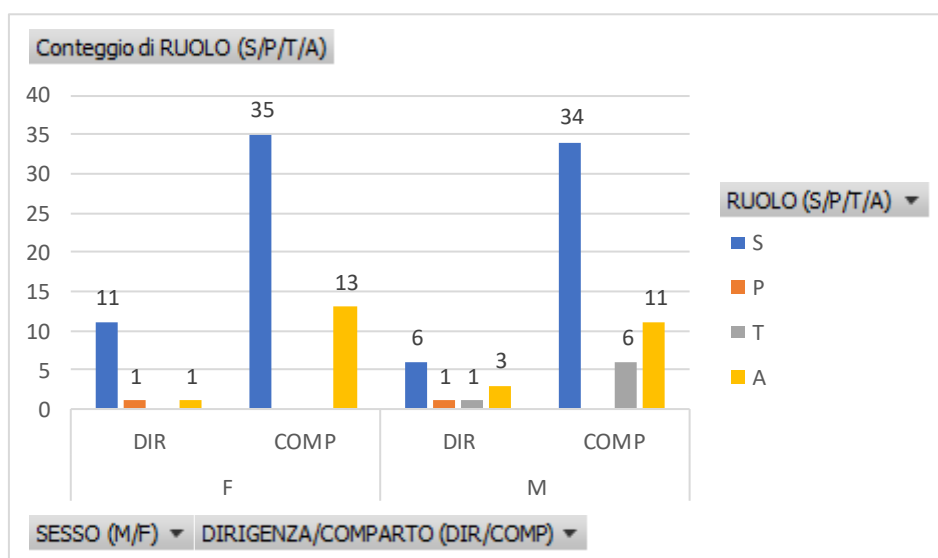
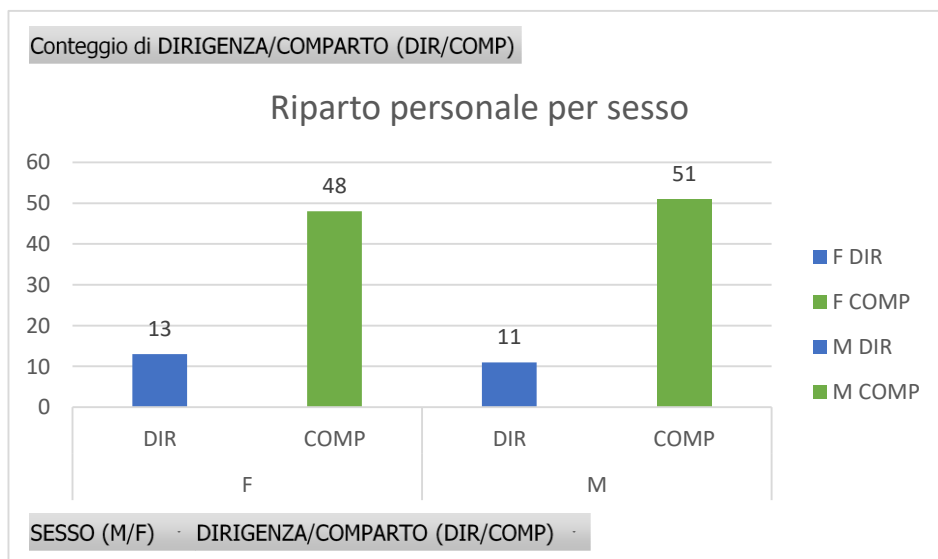
I dirigenti sanitari sono prevalentemente i medici impegnati nelle Centrali Operative 118, nel servizio 118, sia a tempo indeterminato sia in convenzione come MET (medici di emergenza territoriale). Il personale amministrativo e professionale verrà contenuto entro una percentuale pari al 7% del totale.

### I.5.1 Bilancio di genere

F - femmine; M - Maschi

A - Amministrativi, T - Tecnici; P - Professionali; S – Sanitari





AREUS prevede di nominare il Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2020, anche su richiesta dell'OIV.

## I.6 Formazione

L'attività formativa nel corso del 2019 si è sviluppata secondo due direttrici principali: il completamento della Formazione del personale dell'elisoccorso, avviato nell'anno precedente su input della Regione Sardegna e l'avvio del Corso per i Medici addetti all'emergenza territoriale 118, sempre su richiesta della RAS.

La programmazione formativa si è sostanzialmente rivolta a personale esterno ad AREUS.

Ciò è dovuto anche al fatto che l'Azienda ha avuto le prime stabilizzazioni del proprio personale a partire da Aprile 2019, per cui non si poteva ancora programmare un'attività formativa.

Quale primo passo per approvare entro il 31 Ottobre ( termine poi differito a Dicembre dall'Assessorato) un Piano formativo di massima rivolto al personale interno per l'anno 2020, è stato predisposto il provvedimento di nomina del Comitato Tecnico Scientifico (organismo obbligatorio cui è demandata la validazione del piano formativo) e all'interno dell'Area Staff si era impostato il lavoro di rilevazione del fabbisogno formativo e di progettazione interna di alcuni percorsi che si intendeva condividere con i componenti del Comitato.

Di seguito sono indicati i due programmi formativi gestiti dall'Area Formazione di AREUS.

### **CORSO HEMS**

Nel 2018 l'Areus ha avuto come obiettivo Regionale l'attivazione dell'elisoccorso regionale: in coerenza con tale finalità sono state programmate 6 edizioni del corso "HEMS" che si sono svolte da aprile a Dicembre 2018 con la formazione di 120 addetti. Il corso HEMS prevedeva anche la formazione "on the Job" presso le basi dell'elisoccorso della Lombardia, attività che si è svolta anche nel primo trimestre 2019.

Inoltre fino al mese di giugno si è completata la formazione di alcuni partecipanti che avevano visto interrompere il percorso formativo o da eventi traumatici (infortunio) ovvero da valutazioni di inidoneità del medico competente.

Oltre alla formazione prettamente sanitaria, il personale dell'elisoccorso deve essere addestrato ai fini della sicurezza propria e dei pazienti all'uso e manutenzione dell'imbragatura e dei DPI, nonché al lavoro in team con il pilota ed il tecnico del Soccorso Alpino; tali abilità e competenze devono essere mantenute nel tempo e sono pertanto soggette a verifica annuale periodica.

Nel mese di Dicembre 2019 si è provveduto al retraining delle competenze con la collaborazione del Soccorso Alpino, per n.42 unità (circa il 50% del personale in forza all'elisoccorso).

### **CORSO MET**

L'obiettivo primario assegnato dalla Regione Sardegna nel corso del 2019 è stata la delega ad Areus per l'organizzazione del Corso Regionale per Medici addetti all'Emergenza Territoriale (118). Si è trattato di una procedura piuttosto complessa in quanto preceduta da una selezione del personale suddivisa in tre fasce, con notevoli difficoltà interpretative sull'Accordo Nazionale della categoria di riferimento e le linee guida regionali. È stato necessario pubblicare tre manifestazioni di interesse per reclutare il personale docente ed inoltre acquisire tramite noleggio e acquisto il materiale didattico necessario all'esecuzione dei corsi di emergenza urgenza, posto che Areus è sprovvista delle attrezzature didattiche che sono in carico alle postazioni medicalizzate (che ancora dipendono da ATS).

Il corso, della durata di 360 ore prevede 30 ore di lezione teoriche con il supporto delle Università, 210 ore di tirocinio presso le MSA (postazioni mediche del 118) e alcuni Reparti Ospedalieri e le restanti ore suddivise fra i corsi di emergenza-urgenza adulti e pediatrici, di base e avanzati (in totale 6) oltre al corso sulle maxi-emergenze della durata di due giornate.

Le prime due edizioni del corso sono state attivate a ottobre con la partecipazione di 30 unità suddivise in due classi.

Si sono tenute le seguenti attività per ciascuna edizione:

- Tirocinio e lezioni teoriche presso le due Centrali Operative di Sassari e Cagliari;
- Lezioni teoriche presso le Università di Cagliari e Sassari;
- Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- BLS-D;
- PBLSD;
- Trauma Base;
- Maxi Emergenze;

Il corso MET per complessità e durata ha assorbito l'intera attività lavorativa del personale amministrativo anche con molte ore in straordinario.

## II) RISULTATI CONSEGUITI

### II.1 Risultati e sintesi dell'attività sanitaria 2019

AREUS ha avviato la propria operatività nell'anno 2018, con un assetto organizzativo molto limitato nella sua entità numerica.

Ciò nonostante, già nel 2019 l'Azienda ha raggiunto, grazie all'apporto di personale in comando sia full time che part time, i seguenti risultati:

- Centrali operative 118 di Cagliari e Sassari - acquisizione della gestione diretta da febbraio 2019;
- Convenzioni 118 III settore - acquisizione della gestione diretta da febbraio 2019;
- Consolidamento del servizio di elisoccorso regionale, di livello HEMS (Helicopter Emergency Medical Service) ed eliambulanza (HAA) regionale, con le tre basi aeroportuali (Alghero, Elmas, Olbia).
- III settore – proposta alla RAS dello schema delle nuove convenzioni 118;
- Adozione Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di AREUS con delibera n. 231 del 25/09/2019;
- Adozione del Bilancio Preventivo Economico Annuale e Pluriennale - anni 2020-2022 - con delibera n. 261 del 15/11/2019;
- Approvazione del Programma triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità (PTPCT) anni 2019 – 2021, delibera n. 282 del 17/12/2019;
- Determinazione fondi contrattuali anno 2019 – delibera n. 285 del 23/12/2019;
- NUE 112 – interlocuzione istituzionale con Regione e Prefettura di Cagliari in relazione alla ricerca di possibili soluzioni logistiche per l'implementazione di una centrale operativa e di una di "disaster recovery";
- Lavori di manutenzione della rete dati aziendale e del locale tecnico destinato ad ospitare la sala tecnologica che costituirà il centro stella della rete LAN e WAN di AREUS – delibera n. 278 del 17/12/2019;
- Medici Emergenza Territoriale – affidamento da parte della RAS della formazione di n. 60 MET da assegnare alle 24 postazioni avanzate o per nuovi progetti di CET/PPI presso ospedali di sede disagiata;
- Completamento, nel mese di marzo 2019, delle procedure di mobilità del personale avviate con Delibera n. 104 del 21/12/2018. Successiva acquisizione di ulteriori risorse umane in mobilità dal Comune di Nuoro.

In relazione invece all'attività più propriamente sanitaria (gestione caratteristica), si riportano di seguito alcune tabelle di sintesi, per area omogenea di intervento:

#### Attività Centrali Operative 118<sup>1</sup>

118	Centr. Op. Cagliari		Centr. Op. Sassari	
	2018	2019	2018	2019
<b>Chiamate</b>	450.374	<b>479.738</b>	396.711	<b>468.048</b>
<b>Chiamate per abitante</b>	0,48/ab.	<b>0,51 / ab.</b>	0,56/ab.	<b>0,66/ab.</b>
<b>Richieste soccorso</b>	140.964	<b>145.923</b>	100.647	<b>104.403</b>
<b>Interventi di soccorso</b>	91.889 (65% su richieste di soccorso)	<b>99.936</b> (68,48 % su richieste di soccorso)	69.935 (69% su richieste di soccorso)	<b>74.114</b> (71% su richieste di soccorso)
<b>Interventi per abitante</b>	0,97	<b>1,07</b>	0,99	<b>1,06</b>
<b>Falsi allarmi o scherzi telefonici</b>	20.018 (4,4% chiamate)	<b>24.690</b> (5,15 % chiamate)	24.170 (6% chiamate)	<b>25.830</b> (5,5% chiamate)

<sup>1</sup> Fonte dati: Relazioni annuali Centrali Operative

Segue l'esplosione delle attività per tipologia di mezzo:

- **MSA:** Mezzi di Soccorso Avanzato (con medico, infermiere, autista soccorritore)
- **MSI / India:** Mezzo di Soccorso intermedio / infermieristico (con infermiere e due soccorritori in convenzione 118)
- **MSB:** Mezzo di Soccorso Base (con tre soccorritori in convenzione 118 con terzo settore)
- **Elisoccorso:** Mezzo di Soccorso avanzato su ala rotante (con medico, infermiere, tecnico alpino.)

118	Centr. Op. Cagliari		Centr. Op. Sassari		Sardegna	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Con MS Avanzato	23.194	<b>23.258</b>	15.036	<b>15.251</b>	38.230	<b>38.509</b>
Incidenza % MSA	25,34%	<b>23,27 %</b>	21,66%	<b>20,57%</b>	23,75%	<b>22,13%</b>
Con MS Intermedio	0	<b>413</b>	1.417	<b>1.531</b>	1.417	<b>1.944</b>
Incidenza % MSI	0%	<b>0,41 %</b>	2,04%	<b>2,06%</b>	0,88%	<b>1,12%</b>
Con MS Base	68.346	<b>76.265</b>	52.959	<b>57.332</b>	121.305	<b>133.597</b>
incidenza % MSB	74,66%	<b>76,31 %</b>	76,30%	<b>77,35%</b>	75,37%	<b>76,76%</b>

Di seguito si riporta la frequenza degli interventi per codice colore

Codici interventi (% in chiusura evento)		codici rossi	codici gialli	codici verdi	codici bianchi
C. Op. Cagliari	2018	6,54%	65,85%	27,51%	0,10%
	<b>2019</b>	<b>10,19 %</b>	<b>56,77 %</b>	<b>31,23 %</b>	<b>0,18 %</b>
C. Op. Sassari	2018	16,14%	54,17%	29,50%	0,17%
	<b>2019</b>	<b>16,30%</b>	<b>55,00%</b>	<b>28,85%</b>	<b>0,2%</b>

Patologie 2019	Traumi	Cardio circolatorie	Neurologiche	Respiratorie	Gastroenterologiche
C. Op. Cagliari	<b>22,14 %</b>	<b>11,41 %</b>	<b>8,41 %</b>	<b>7,57 %</b>	<b>10,01 %</b>
C. Op. Sassari	<b>24,02%</b>	<b>14,24%</b>	<b>18,42%</b>	<b>10,05%</b>	<b>8,47%</b>

## Attività di elisoccorso

Il nuovo servizio HEMS è stato avviato da luglio 2018. Nel 2019 si registrano i seguenti volumi di attività:

Elisoccorso	Centr. Op. Cagliari		Centr. Op. Sassari		Sardegna	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Attivazioni	346	451	490	1009	836	1460

### tipologia interventi

I° O II°	I Trim 2019	II Trim 2019	III Trim 2019	IV Trim 2019	Totale complessivo	
Primario	146	292	334	207	979	67,1%
Secondario	101	118	149	112	480	32,9%
ESERCITAZIONE	-	-	-	1	1	0,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>247</b>	<b>410</b>	<b>483</b>	<b>320</b>	<b>1460</b>	

### codici colore Interventi Primari

	Invio	Rientro	Delta su invio
<b>Nero (Decesso)</b>	<b>0,0%</b>	<b>5,4%</b>	<b>73%</b>
<b>Rosso</b>	<b>89,5%</b>	<b>59,7%</b>	
<b>Giallo</b>	<b>8,4%</b>	<b>30,1%</b>	<b>358%</b>
<b>Verde</b>	<b>2,1%</b>	<b>4,9%</b>	<b>233%</b>

### mezzi utilizzati

MEZZO	I Trim 2019	II Trim 2019	III Trim 2019	IV Trim 2019	Totale complessivo	
EL1 Olbia	87	172	220	123	602	41,2%
EL2 Alghero	47	109	103	62	321	22,0%
EL3 Cagliari	113	129	160	135	537	36,8%
<b>Totale complessivo</b>	<b>247</b>	<b>410</b>	<b>483</b>	<b>320</b>	<b>1460</b>	

### Utilizzo Elicotteri per voli primari o secondari

MEZZO	PRIMARIO	SECONDARIO	ESERCITAZIONE	Totale complessivo
EL1 Olbia	338	263	1	602
EL2 Alghero	224	97		321
EL3 Cagliari	417	120		537
<b>Totale complessivo</b>	<b>979</b>	<b>480</b>	<b>1</b>	<b>1460</b>

## provincia di intervento

PROVINCIA	I Trim 2019	II Trim 2019	III Trim 2019	IV Trim 2019	Totale complessivo	
SS	105	204	244	129	682	46,7%
NU	51	91	115	72	329	22,5%
OR	13	24	12	15	64	4,4%
SUD	77	91	110	104	382	26,2%
-	1		2		3	
<b>Totale complessivo</b>	<b>247</b>	<b>410</b>	<b>483</b>	<b>320</b>	<b>1460</b>	

## Province di intervento per voli primari o secondari

PROVINCIA	PRIMARIO	SECONDARIO	ESERCITAZIONE	Totale complessivo
SS	385	296	1	682
NU	226	103		329
OR	46	18		64
SUD	320	62		382
-	2	1		3
<b>Totale complessivo</b>	<b>979</b>	<b>480</b>	<b>1</b>	<b>1460</b>

## Ricorso ai Presidi regionali per voli primari o secondari

OSPEDALE ARRIVO	PRIMARIO	SECONDARIO	Totale complessivo	
AO Brotzu	214	102	316	27,1%
AOU Sassari	205	133	338	29,0%
H Nuoro	123	56	179	15,3%
H Olbia	106	92	198	17,0%
H Cagliari - Marino	25	25	50	4,3%
H Carbonia	17	2	19	1,6%
AOU Cagliari	16	8	24	2,1%
H Lanusei	10	1	11	0,9%
H Cagliari - SS Trinità	6	3	9	0,8%
H San Gavino	4	4	8	0,7%
H Oristano	2	3	5	0,4%
H Alghero	1		1	0,1%
H Cagliari - Microcitemico	1		1	0,1%
H La Maddalena	1		1	0,1%
H Tempio	1	2	3	0,3%
H Cagliari - Bosinco		2	2	0,2%
H Cagliari - Oncologico		2	2	0,2%
<b>Totale complessivo</b>	<b>732</b>	<b>435</b>	<b>1167</b>	



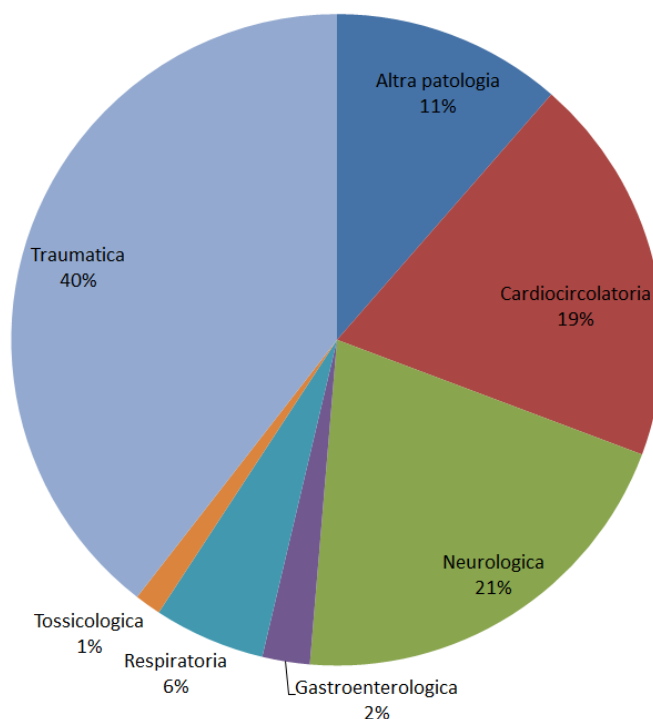
### Provenienza assistiti

RESIDENZA	I Trim 2019	II Trim 2019	III Trim 2019	IV Trim 2019	Totale complessivo	
Sardegna	196	261	259	262	<b>978</b>	<b>81,6%</b>
Altre regioni	2	22	73	8	<b>105</b>	<b>8,8%</b>
Estero	2	41	58	14	<b>115</b>	<b>9,6%</b>
-	47	86	93	36	<b>262</b>	
<b>Totale complessivo</b>	<b>247</b>	<b>410</b>	<b>483</b>	<b>320</b>	<b>1460</b>	

### Patologie trattate

Traumatismi	40%
P. Neurologiche	21%
P. Cardiocircolatorie	19%
Altro	20%

### Interventi primari elisoccorso anno 2019



### Interventi nelle Isole Minori

Interventi Isole Minori	Primari	Secondari	Totale	
Asinara	7		<b>7</b>	<b>5,3%</b>
Arcipelago La Maddalena	13	83	<b>96</b>	<b>73,3%</b>
Isola Capuccini (Arzachena)	1		<b>1</b>	<b>0,8%</b>
Tavolara (Olbia)	3		<b>3</b>	<b>2,3%</b>
Carloforte	24		<b>24</b>	<b>18,3%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>48</b>	<b>83</b>	<b>131</b>	

La percentuale di interventi isole minori sul totale è pertanto pari al **9%**

## II.2 I risultati in relazioni agli obiettivi regionali

La DGR del 15 gennaio 2019, n. 3/21 ha stabilito gli Obiettivi dei Direttori Generali della Regione.

- Gli obiettivi strategici attribuiti all'AREUS sono articolati in tre livelli:
  - erogazione dei Livelli essenziali di assistenza e della qualità (punti 40);
  - sostenibilità economico-finanziaria (punti 40);
  - sistema informativo sanitario (punti 20).

➤ Obiettivi operativi

Livello dell'erogazione dei Livelli essenziali di assistenza e della qualità - AREUS					
Dimensione dell'Assistenza distrettuale					
Punti 40	Area del mantenimento dei LEA, del miglioramento dell'Appropriatezza e dell'Efficacia del SSR				
	Peso	Obiettivo	Indicatore	Standard (Valore di risultato)	Note e riferimenti esterni
	25	Approvazione atto aziendale	100%	n. 1 atto aziendale approvato entro i termini previsti dalla normativa vigente	Legge regionale n. 10/2008
15	Miglioramento degli esiti del monitoraggio della griglia LEA	Punteggio Indicatore 21 Intervallo Allarme-Target dei mezzi di soccorso (minuti)	Miglioramento della valutazione 2019 rispetto al 2017	Punteggio migliore per almeno una classe di valutazione.	
Livello della Sostenibilità economico-finanziaria - AREUS					
Dimensione della razionalizzazione e contenimento della spesa					
Punti 40	Area della gestione amministrativo-contabile				
	Peso	Obiettivo	Indicatore	Standard (Valore di risultato)	Note e riferimenti esterni
	30	Efficienza economico - finanziaria	Pareggio di bilancio	Ricavi = costi	
Dimensione della gestione amministrativo-contabile					
5	Rispetto dei termini nella presentazione alla Regione Sardegna dei documenti di programmazione regionale corredati dei pareri dei Collegi sindacali	n. documenti approvati nei termini	100%	Bilancio preventivo economico annuale 2019	
5	Presentazione nei termini indicati dall'Assessorato della documentazione richiesta	n. documenti presentati nei termini	l'obiettivo si considera perseguito se tutti i documenti saranno presentati nei termini, non si considera perseguito se anche solo un documento non è presentato nei termini	Ai fini della valutazione del target si terrà conto di tutte le note assessoriali che recano il riferimento agli obiettivi 2018	
Livello del Sistema Informativo Sanitario					
Punti 20	Migliorare la qualità dei dati dei flussi di monitoraggio del valore della produzione	- N. (record Flusso I) trasmessi entro i termini /N. totale record Flusso I)*100. Anno 2019 - Record validi Flusso I/record trasmessi Flusso I)*100. Anno 2019	- >=95% - >=90%	Le tempistiche sono definite per ciascuna tipologia di flusso nel disciplinare regionale flussi e si riferiscono all'intera annualità. Fonte: SIDL	

\* Il 100% del punteggio è raggiunto se il valore del risultato è >= al target, verrà progressivamente ridotto (in proporzione allo scostamento), con limite a zero nel caso in cui lo scostamento sia >0= al 0,25% dell'assegnazione da fondo sanitario regionale.

### Risultati 2019:

OBIETTIVO REGIONALE	RISULTATO 2019	NOTE
Approvazione atto aziendale	Sospeso in attesa di linee guida regionali (l'Azienda ha in ogni caso adottato un proprio modello funzionale)	Non valutabile per assenza di input regionali
Miglioramento degli esiti del monitoraggio della griglia LEA Indicatore 21 Intervallo Allarme-Target dei mezzi di soccorso (minuti)	Anno 2017 75° percentile 20'26'' Anno 2019 75° percentile 17'50'' Fonte Beta 80	Risultato raggiunto
Pareggio di bilancio	Il Bilancio 2019 di AREUS in fase di approvazione, evidenzia un utile di € 1.175.455,75.	Risultato raggiunto
Rispetto dei termini (15/11/2019) nella presentazione alla Regione Sardegna dei documenti di programmazione regionale (Bilancio preventivo economico annuale 2019) corredati dei pareri dei Collegi sindacali	Delibera 261 del 15/11/2019 Trasmissione all'Assessorato regionale mediante Nota PG/2019/0009679 del 15/11/2019	Risultato raggiunto

Presentazione nei termini indicati dall'Assessorato della documentazione richiesta	Valutazione in corso da parte dell'Assessorato regionale. L'Azienda ha sempre risposto entro i termini alle richieste regionali.	Ai fini della valutazione del target l'Assessorato considera tutte le note assessoriali che recano il riferimento agli obiettivi 2019
Migliorare la qualità dei dati dei flussi di monitoraggio del valore della produzione: a) N. (record Flusso I trasmessi entro i termini /N. totale record Flusso I)*100. Anno 2019 ≥ 95% b) Record validi Flusso I/record trasmessi Flusso I)*100. Anno 2019 ≥ 90%	a) $525.328/544.043*100 = \mathbf{96,56}$ b) $455.705/544.043*100 = \mathbf{83,76}$	a) Target raggiunto b) Target raggiunto al 93,1%

## II.3 I risultati della performance organizzativa

In relazione alle aree strategiche individuate con il Piano della Performance 2019-2021:

CODICE	AREE STRATEGICHE AZIENDALI
<b>A</b>	<b>Monitoraggio dei servizi e dell'outcome del sistema dell'emergenza urgenza territoriale</b>
<b>B</b>	<b>Miglioramento efficacia ed efficienza organizzativa interna</b>
<b>C</b>	<b>Miglioramento del sistema delle relazioni aziendali e dei rapporti con gli stakeholder</b>
<b>D</b>	<b>Prevenzione fenomeni di corruzione e/o di scarsa trasparenza</b>

nel 2019 sono stati messi in atto i seguenti step, tenendo conto che gli sviluppi organizzativi aziendali e l'implementazione dei processi risente delle dinamiche legate alla fase politica di riforma del Servizio sanitario regionale. La RAS infatti, nel ridisegnare l'assetto definitivo della sanità a livello di sistema, deve ancora offrire gli input organizzativi definitivi all'Azienda, con conseguente stand-by di alcuni processi e linee di sviluppo di portata strategica:

### AREA A

- Monitoraggio indicatore LEA 21: Intervallo Allarme-Target dei mezzi di soccorso (in minuti), con analisi regionale e di macro area territoriale;
- Flussi EMUR e TAE miglioramento completezza e correttezza dati;
- Lavoro regionale sulla definizione e implementazione della rete delle patologie tempo-dipendenti (infarto, ictus, politraumi, STAM, STEN)
- Monitoraggio Elisoccorso e definizione report trimestrali e definizione input strategici su impatto e sinergia di sistema del servizio;
- Partecipazione al leasing ATS per la sostituzione dei mezzi di soccorso avanzato (MSA);
- Mappatura, verifica stato, gestione e programmazione pluriennale di sostituzione dei mezzi di soccorso
- Formazione dell'emergenza urgenza – Realizzazione corsi nuovi MET;
- NUE 112 – valutazione tecnologia, infrastruttura e logistica del nuovo servizio, in sinergia con Regione Sardegna e Ministero dell'Interno;
- Logistica Sanitaria – attesa di input regionali sull'implementazione del servizio e del back transport dei pazienti ospedalieri.

**AREA B**

- L'implementazione delle attività di miglioramento qualità e risk management è stata avviata, con la nomina a inizio 2020 di un responsabile;
- Tutti i servizi di staff, tecnostruttura e line hanno strutturato i processi di base, nonostante la dotazione organica aziendale sia implementata per circa il 15% del potenziale;
- L'Azienda non ha chiuso il bilancio in pareggio, non per cattiva gestione ma per decisione regionale, la quale ha ridotto i fondi attribuiti all'Azienda, a consuntivo;
- AREUS sta lavorando alla revisione e ammodernamento dell'assetto tecnologico dell'informazione, verifica dei flussi informativi e gestione delle reti dell'emergenza-urgenza, con sensibili attività di investimento, come ad esempio la fornitura di tablet a tutti i mezzi di soccorso, per l'ottimizzazione della comunicazione con le centrali operative 118 in real-time ed il conseguente miglioramento dei flussi EMUR e TAE e degli indicatori di risultato;
- I documenti di programmazione regionale, corredati dei pareri dei Collegi sindacali, sono stati presentati entro i termini;
- È stato implementato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale;
- Sono stati assegnati di obiettivi annuali e pluriennali finalizzati al perseguimento della mission e delle strategie aziendali e della singola Unità Operativa, ai responsabili e, a cascata, a tutti i dipendenti, a livello individuale o di equipe
- Sono stati Integrati il modulo SISAR HR01 (stipendi personale dipendente) e HR03 (stipendi convenzionati) con il modulo AMC.

**AREA C**

- Sono state avviate le relazioni sindacali con le OOSS della dirigenza e del comparto;
- I rapporti con volontari e associazioni del III settore sono gestiti in regime di partnership e massima trasparenza;
- Sono stati adottati protocolli di gestione e garanzia della Privacy;
- I processi e gli strumenti di comunicazione aziendale sono in corso di sviluppo e implementazione;

**AREA D**

- I processi della Prevenzione dei fenomeni di corruzione e di promozione della trasparenza sono stati implementati dall'unità operativa responsabile e, come precedentemente citato, è stato definito il primo PTPCT triennale di AREUS;
- Alimentazione Albo pretorio e sezione web "amministrazione trasparente".

In relazione al monitoraggio intermedio degli obiettivi, 5 Piani Operativi sono stati adeguati all'evoluzione delle dinamiche organizzative e gestionali oggettive dell'Azienda.

Tali Piani sono stati formalizzati con delibera n. 267 del 02/12/2019 e pubblicati nella specifica sezione dell'Amministrazione Trasparente – Performance, in sostituzione di quelli precedentemente adottati.

**Per l'esame dei dettagli quali-quantitativi relativi al raggiungimento degli obiettivi strategici, si veda l'allegato 1 alla Relazione: "Risultati per aree strategiche, obiettivi, indicatori e target 2019".**

### II.3.1 Obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e trasparenza

I risultati di performance hanno compreso nell'area strategica "D" quelli correlati agli obiettivi di prevenzione corruzione e trasparenza.

Tali obiettivi sono stati conseguiti salvo:

- l'obiettivo D2-I relativo al "grado di completezza della sezione web amministrazione trasparente, rispetto alle sezioni informative attivabili per l'Azienda", che ha registrato un punteggio del 73%, rilevato dalla "Bussola della Trasparenza" (con 61 sezioni su 84).
- gli obiettivi D1-IV "Incidenza delle istanze di accesso civico o accesso agli atti evase nei tempi prescritti dalla legge" e D2-IV "N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza e comunicazione", che non sono stati valutati non in quanto non raggiunti, ma per assenza di istanze di accesso civico o di segnalazioni di irregolarità o inadempimento che non consentono di valutarne la gestione.

A completamento della rendicontazione sugli obiettivi pianificati, si segnala che le schede di valutazione della performance individuale dei dipendenti a tutti i livelli, dalla dirigenza apicale al comparto, includono una sezione apposita per la segnalazione del rispetto dei regolamenti, delle direttive e del codice di comportamento dei dipendenti; e delle prescrizioni di cui al PTPCT.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) - aggiornamento 2019-2021 ha definito le misure che AREUS intende adottare per la prevenzione della corruzione.

Poiché il primo Piano aziendale è stato adottato a fine anno (considerata la fase di start-up aziendale), esso ha riportato misure specifiche da attuare di fatto nel corso del 2020. Per tale ragione è già prevista una reiterazione delle medesime misure nel Piano 2020, oltre all'aggiornamento delle misure per l'anno in corso.

In coerenza con gli obiettivi 2019 previsti dal Piano si è proceduto con la mappatura dei processi delle strutture aziendali, che rappresenta il risultato di maggiore rilevanza conseguito nell'anno. Sono stati individuati i principali settori ed i responsabili dei processi "a rischio". L'attività prosegue nel 2020 con l'adozione del nuovo Piano 2020-22, in continuità con quello 2019-21.

È stato adottato il regolamento aziendale per l'accesso civico e per l'accesso generalizzato e per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi.

È stata attivata la piattaforma aziendale di whistleblowing.

Sempre nel 2019 AREUS ha adottato il codice etico e di comportamento dei dipendenti.

Sul fronte della trasparenza, sebbene con alcuni ritardi, è stata regolarmente alimentata la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, anche se, considerata la fase di start-up aziendale, il completamento delle sezioni è ancora in corso come testimoniato dall'obiettivo D2-I di cui sopra.

## II.4 I risultati operativi delle strutture

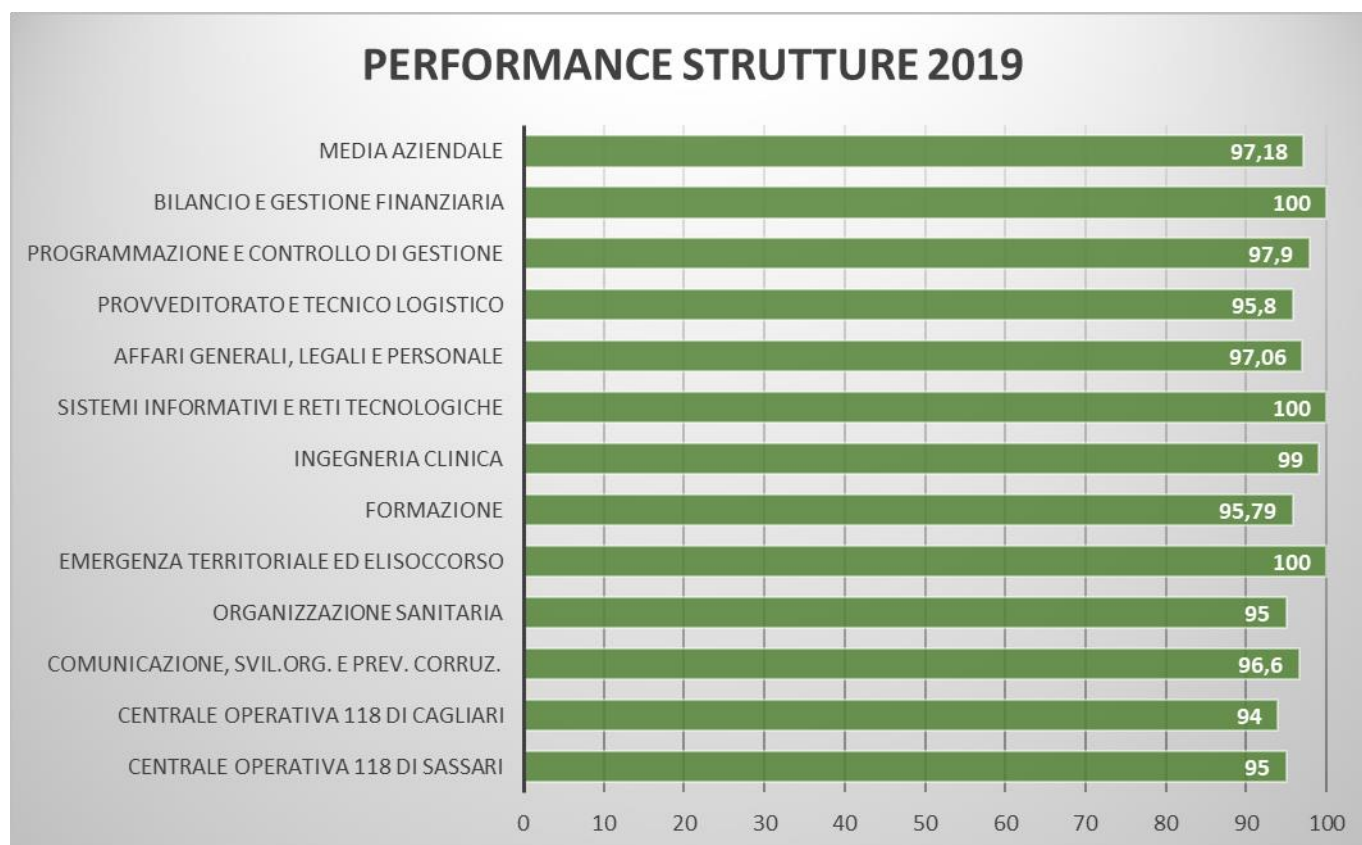
Gli esiti della valutazione degli obiettivi programmati attraverso i Piani Operativi 2019 delle strutture possono essere considerati positivamente, anche alla luce della ristrettezza di risorse umane assegnate alle strutture a tutti i livelli dell'organizzazione e della straordinaria fase di start-up aziendale. Proprio alla luce di quest'ultima considerazione, il Direttore Generale in due specifici casi e su due obiettivi ha migliorato l'esito delle valutazioni proposto dall'OIV. Il Direttore ha agito in tal modo al fine di raggiungere una maggiore equità di sistema.

A completamento della disamina dei risultati, si segnala che alcuni obiettivi strutturali sono stati sterilizzati o modificati nei target (soprattutto in sede di monitoraggio intermedio) per l'evidente impossibilità di conseguirli per come programmati e stante l'impossibilità di rimodularli prima della fine dell'anno.

Le cause principali sono da ricondurre alla mancata attivazione o acquisizione da ATS di alcuni servizi (in attesa di autorizzazione regionale), ovvero al mancato realizzarsi di alcuni presupposti tecnico/professionali o alla modifica del quadro operativo di riferimento, fattori tutti che hanno fatto perdere significatività o effettiva raggiungibilità agli obiettivi.

Punteggi conseguiti su 100:

AREA ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE 2019
Centrale Operativa 118 di Sassari	95 / 100
Centrale Operativa 118 di Cagliari	94 / 100
Comunicazione, Svil.Org. e Prev. Corruz.	96,6 / 100
Organizzazione Sanitaria	95 / 100
Emergenza Territoriale ed Elisoccorso	100 / 100
Formazione	95,79 / 100
Ingegneria Clinica	99 / 100
Sistemi Informativi e Reti Tecnologiche	100 / 100
Affari Generali, Legali e Personale	97,06 / 100
Provveditorato e Tecnico Logistico	95,8 / 100
Programmazione e Controllo di Gestione	97,9 / 100
Bilancio e Gestione Finanziaria	100 / 100
<b>MEDIA AZIENDALE</b>	<b>97,18 / 100</b>



### III) L'APPORTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE

In relazione alle risorse umane e quindi alla performance individuale, i dipendenti di AREUS sono stati valutati mediante 6 tipologie di schede di valutazione formalizzate come allegato al Sistema di Misurazione e Valutazione.

Tali tipologie sono:

- Scheda di Valutazione A1 - dirigenti apicali
- Scheda di Valutazione A2 - altri dirigenti
- Scheda di Valutazione B1 - funzione organizzativa o professionale
- Scheda di Valutazione B2 - comparto categorie DS/D
- Scheda di Valutazione B3 - comparto categorie C/BS
- Scheda di Valutazione B4 - comparto categorie B/A

Le sei tipologie di scheda si differenziano nei pesi delle varie aree di valutazione:

- performance organizzativa struttura,
- obiettivi individuali o di gruppo,
- comportamenti e competenze,
- capacità di differenziazione (per i soli dirigenti valutatori).

La performance organizzativa risulta essere l'area con peso preponderante, a tutti i livelli del personale, sebbene decrescente dalla scheda A1 alla B4, in relazione alle leve gestionali e operative peculiari del valutato.

La valutazione del personale dirigenziale apicale di AREUS compete al Direttore Generale, su proposta dell'OIV. L'Organismo infatti trasmette al D.G. i risultati delle strutture (performance organizzativa), mediante il supporto della Struttura Tecnica Permanente.

I dirigenti apicali vengono quindi valutati dal D.G. rispetto agli obiettivi assegnati all'unità operativa, oltre che rispetto a comportamenti e competenze di livello manageriale, mostrate nella conduzione dell'area organizzativa assegnata. La valutazione dei medesimi dirigenti si completa con la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori, finalizzata ad evitare eventuali automatismi ed appiattimenti non rispettosi dei principi di merito e selettività previsti in normativa.

AREUS utilizza a tale fine la deviazione standard (scarto quadratico medio).

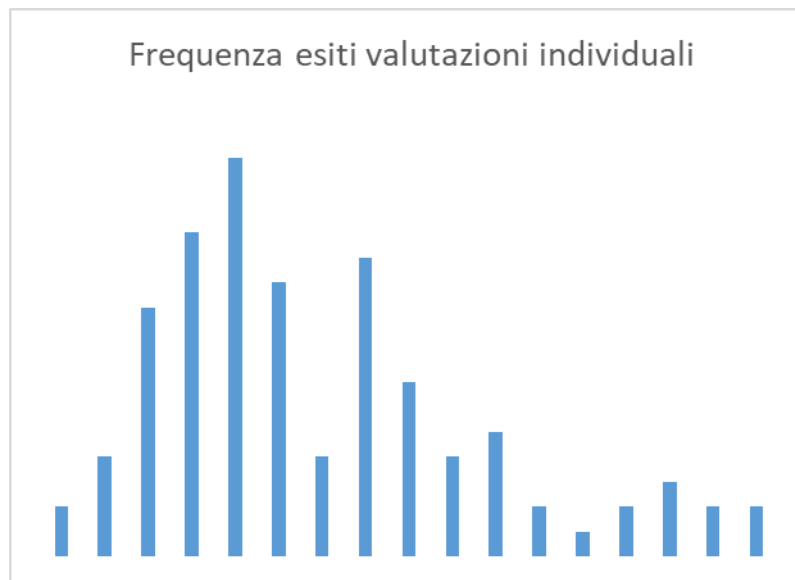
In relazione a tale parametro ed agli esiti delle valutazioni 2019 si riportano le seguenti informazioni:

<b>Performance Organizzativa media delle strutture</b>	<b>97,18 / 100</b>
<b>Performance individuale media dei dipendenti</b>	<b>94,16 / 100</b>
<b>Deviazione Standard valutazioni personale area line sanitaria</b>	<b>3,64</b>
<b>Deviazione Standard valutazioni personale area tecnostruttura</b>	<b>3,50</b>
<b>Deviazione Standard valutazioni personale area staff</b>	<b>3,08</b>
<b>Deviazione Standard media aziendale</b>	<b>3,74</b>
<b>Deviazione Standard media valutazione dirigenza</b>	<b>1,08</b>
<b>Deviazione Standard media valutazione comparto</b>	<b>3,75</b>

Includendo nei conteggi anche la valutazione della dirigenza apicale di competenza del Direttore Generale, il dato in oggetto diventa:

MACRO AREA	DIRIGENZA / COMPARTO	DEVIAZIONE STANDARD
LINE SANITARIA	DIR	1,105874465
	COMP	3,638414487
LINE SANITARIA Totale		3,44968489
STAFF	DIR	1,063682283
	COMP	3,075791678
STAFF Totale		2,56972335
TECNOSTRUTTURA	DIR	0,3446254
	COMP	3,49923728
TECNOSTRUTTURA Totale		3,130690583
Totale complessivo		3,452391733

Le valutazioni 2019 del personale registrano, rispetto ai valori attribuiti alla performance individuale, un andamento di tipo gaussiano (distribuzione normale), leggermente asimmetrico, con punteggi che vanno da 100 a 84, una moda (punto massimo della curva) pari a 96 ed una media pari a 94,16:



Al momento della approvazione della Relazione sulla Performance non si registra la richiesta di procedure di conciliazione sulle valutazioni, da parte del personale.

Si evidenzia infine che le valutazioni del personale sono avvenute a seguito di "incontri di calibrazione" tra dirigenti, finalizzati al tentativo di migliorare l'omogeneità dei criteri e l'equità del sistema, come previsto dal SMVP di AREUS.



## IV) IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)" è stato adottato dall'Azienda con Delibera n. 231 del 25/09/2019.

In tale quadro regolamentare la Relazione sulla performance rappresenta il culmine di un processo che, partendo dal Piano della performance e dai Piani operativi delle strutture giunge, passando per una fase intermedia di monitoraggio, alla definizione dei risultati organizzativi e individuali a consuntivo.

Il processo astratto aziendale, come anche precedentemente evidenziato, prevede che gli obiettivi generali dell'Amministrazione siano formalizzati annualmente dalla Regione Sardegna (obiettivi del Direttore Generale).

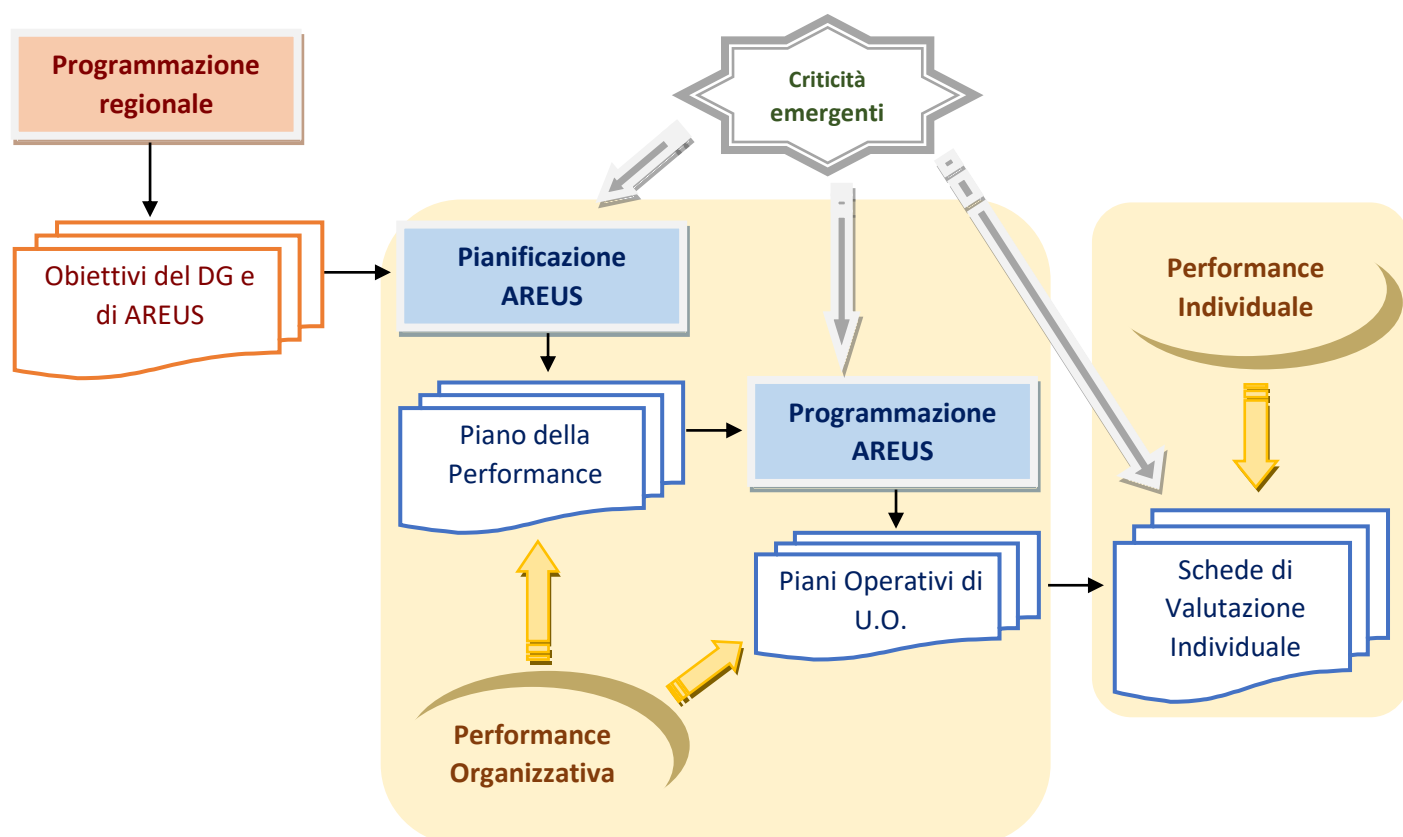
Gli obiettivi delle strutture sono invece definiti mediante un processo di programmazione, a livello interno.

Tale processo viene detto di negoziazione e coinvolge Direttore Generale e Direttori di struttura. Esso porta alla definizione di target e pesi in un ambito coerente con gli obiettivi definiti nel Piano della Performance aziendale.

Il processo di budget viene formalizzato nei Piani Operativi delle varie diramazioni organizzative aziendali.

La misurazione della performance organizzativa avviene, come detto, a seguito di monitoraggi intermedi (in corso d'anno) e finali, a consuntivo.

La valutazione finale delle strutture tiene comunque conto degli eventi significativi intercorsi successivamente al monitoraggio intermedio.



Per quanto attiene al processo di valutazione del personale dipendente, gli obiettivi delle risorse umane vengono formalizzati nelle schede di valutazione individuale ad inizio anno, a cura del responsabile di struttura assegnatario delle stesse.

Gli obiettivi del personale sono correlati agli obiettivi assegnati all'unità operativa, ovvero personalizzati rispetto a specifiche esigenze operative del responsabile.

Il responsabile opera un processo di coinvolgimento dei collaboratori rispetto alle priorità strategiche dell'Azienda ed alle criticità emergenti, per area e ambito di competenza del collaboratore.

Gli obiettivi individuali possono anche essere spesso resi comuni ad equipe omogenee per attività e processo.

I dipendenti sono infine valutati rispetto ai comportamenti ed alle competenze professionali specifiche espresse nella particolare area di attività.

Rispetto al processo previsto in astratto sopra descritto AREUS ha, nel 2019 e 2020 (per la fase di misurazione a consuntivo sull'anno precedente) rispettato le procedure previste.

Non si può tuttavia non evidenziare che nel 2020 l'emergenza sanitaria COVID19 abbia avuto un impatto notevole sui servizi, i quali hanno dovuto sopperire, in condizioni di maggiori difficoltà ed assenza fisica di un gran numero di dipendenti (c.d. lavoro agile), all'espletamento delle funzioni assegnate.

L'emergenza sanitaria ha in ogni caso rallentato alcuni processi di rendicontazione a consuntivo sugli obiettivi e di programmazione 2020, soprattutto per le Centrali Operative 118 impegnate in una affannosa attività.

Tuttavia l'approvazione di questa relazione entro i termini, testimonia il lavoro che è stato fatto da tutti gli operatori coinvolti e dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

## **Sintesi dei riferimenti normativi aziendali sulla performance di AREUS**

- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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";
- D.Lgs. n.74 del 25 maggio 2017, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r) della Legge 7 agosto 2015, n.124";
- Linee guida per il Piano della performance – Ministeri - N. 1 Giugno 2017;
- Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – Ministeri - N. 2, Dicembre 2017;
- Delibera CIVIT/ANAC 112/2010;
- Delibera CIVIT/ANAC 1/2012, paragrafo 5;
- Delibera CIVIT/ANAC 6/2013, paragrafi 3.1 e 3.6.1.A;
- DGR del 28 dicembre 2018, n. 64/18 - Art. 29 bis comma 1 della L.R. 28 luglio 2006, n. 10: approvazione dei bilanci preventivi economici annuali delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale;
- DGR del 15 gennaio 2019, n. 3/21 - Obiettivi dei Direttori Generali