

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020



Numero Unico Emergenza



Sommario

I) CONTESTO OPERATIVO E RISORSE	3
<i>I.1 Organizzazione e modello funzionale AREUS</i>	<i>3</i>
<i>I.2 Risorse finanziarie 2020.....</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>8</i>
<i>I.5.1 Bilancio di genere</i>	<i>9</i>
<i>I.6 Formazione</i>	<i>10</i>
II) RISULTATI CONSEGUITI.....	13
<i>II.1 Risultati e sintesi dell'attività sanitaria 2020</i>	<i>13</i>
<i>II.2 I risultati in relazioni agli obiettivi regionali.....</i>	<i>20</i>
<i>II.3 I risultati della performance organizzativa.....</i>	<i>21</i>
<i>II.3.1 Obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>23</i>
<i>II.4 I risultati operativi delle strutture.....</i>	<i>24</i>
III) L'APPORTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE.....	25
IV) IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	27

I) CONTESTO OPERATIVO E RISORSE

I.1 Organizzazione e modello funzionale AREUS

AREUS, Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza Sardegna, è stata istituita con L.R. n. 23 del 17/11/2014 art. 4 con l'obiettivo di garantire, gestire e rendere omogeneo, nel territorio della Regione, il soccorso sanitario di emergenza-urgenza territoriale.

La Legge regionale n. 24 dell'11/09/2020 ha provveduto a riformare il Servizio sanitario Regionale.

L'art. 20 della medesima conferma l'Azienda regionale dell'emergenza e urgenza della Sardegna (AREUS), quale amministrazione *dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, avente autonomia patrimoniale, organizzativa, gestionale e contabile*. La mission aziendale è quella di **garantire, gestire e rendere omogeneo, nel territorio della Regione, il soccorso sanitario di emergenza-urgenza territoriale**.

Con la delibera D.G.R. n. 67/2 del 31.12.2020 è stato nominato il Commissario Straordinario AREUS nella persona della Dott.ssa Simonetta Cinzia Bettelini (presa d'atto delibera AREUS n. 1/2021).

Con delibera n. 57 del 24/3/2021 è stato nominato il Direttore Amministrativo nella persona del Dott. Angelo Maria Serusi.

Chi siamo, cosa facciamo, come operiamo

AREUS rappresenta, nella realtà sanitaria, un'azienda strutturata con un modello innovativo che governa l'intero sistema regionale dell'Emergenza-Urgenza extra-ospedaliera.

In tale contesto:

- 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 acquistate;
- opera come gestore del sistema della formazione in materia di emergenza-urgenza, quale leva strategica per il miglioramento del servizio offerto e come garanzia di qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

AREUS inoltre sviluppa e intrattiene rapporti e relazioni di natura negoziale o di semplice partnership con gli operatori pubblici/privati sanitari e non, in un'ottica rispettosa della cosiddetta "sussidiarietà orizzontale", soprattutto in relazione al mondo del volontariato (c.d. "Terzo Settore"), con il quale AREUS definisce modalità di riconoscimento, rappresentanza, consultazione, collaborazione, fermo restando un rapporto di controllo e responsabilizzazione sui livelli quali-quantitativi dell'offerta erogata.

Opera con diverse modalità di relazione, quali:

- convenzioni, contratti e altri rapporti negoziali;
- partecipazione a gruppi di lavoro, tavoli tecnici e commissioni;
- attivazione di accordi e protocolli di intesa.

Compiti strategici di AREUS rispetto al servizio di soccorso extraospedaliero di emergenza urgenza nell'intera Regione sono, tra gli altri:

- monitoraggio del livello qualitativo delle prestazioni del personale medico, infermieristico e tecnico giuridicamente dipendente o in convenzione con ATS o le altre Aziende Sanitarie;

- revisione e programmazione della sostituzione dei mezzi di soccorso, massimizzando l'efficacia della dislocazione degli stessi sul territorio;
- gestione del servizio di elisoccorso HEMS regionale;
- avvio della gestione del NUE 112;
- ridefinizione dei percorsi formativi degli operatori;

Macro articolazione funzionale

Le funzioni di AREUS sono di carattere regionale, peraltro si compenetrano necessariamente con altri livelli di servizio non solo sanitario, sia di competenza statale che regionale (Protezione Civile, VVF, Forze Ordine, Esercito, Prefetture ecc.). Esse presuppongono un'organizzazione che, in modo capillare e sistemico, governi i molteplici aspetti operativi caratteristici dell'emergenza urgenza, rendendo omogenee e coerenti le linee guida di azione su tutto il territorio regionale.

Pertanto, il modello funzionale e operativo dell'Azienda adottato con Delibera n. 76 del 31/10/2018, dovrà essere non solo flessibile ma in grado di svilupparsi nel tempo secondo fasi di successiva implementazione, sulla base della progressiva messa a regime di tutte le attività riconducibili ad AREUS, anche coerentemente con quanto previsto dalla Legge Regionale n. 24/2020 di riforma del SSR.

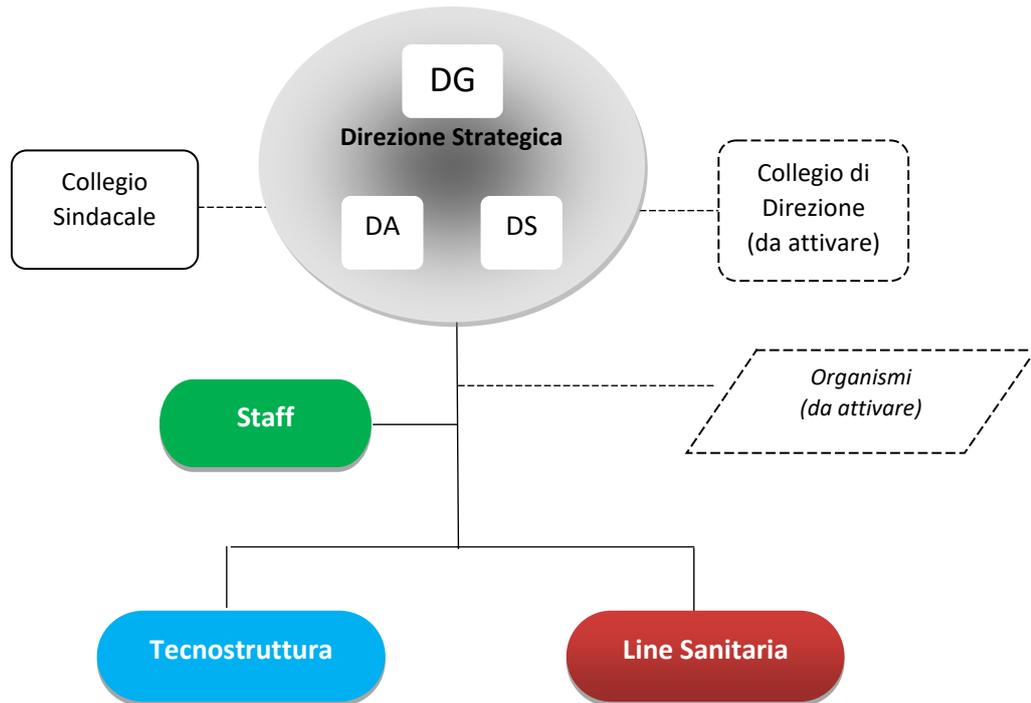
La governance della articolata e complessa rete territoriale dell'emergenza e urgenza prevede per AREUS un ruolo di gestione diretta delle funzioni assegnate, oltre ad un vero e proprio rapporto di committenza nei confronti del soccorso territoriale di base erogato dal c.d. III settore in via sussidiaria,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

I rapporti di AREUS con altre Aziende Sanitarie regionali vengono codificati attraverso specifici rapporti convenzionali nei quali troveranno definizione, in particolare, tutti gli aspetti riguardanti l'utilizzo delle risorse umane messe a disposizione dalle medesime Aziende, in termini di ricorso al meccanismo del "full time equivalent", in particolare per il personale volante dell'elisoccorso. Tali convenzioni definiscono le modalità di rimborso per le prestazioni acquisite, oltre tutti gli altri aspetti di carattere gestionale, non ultimo quello relativo alle coperture assicurative. AREUS, in tale contesto, mantiene una forte "Governance Funzionale", avendo l'onere e il compito di dettare protocolli e procedure tecnico sanitarie in tutti gli ambiti operativi del sistema di emergenza urgenza al fine di favorire l'integrazione dei processi e garantire un'ottica di "terzietà" rispetto alla gestione dei pazienti ed al loro affidamento alla rete ospedaliera regionale fornita dalle altre Aziende Sanitarie regionali, con criteri di appropriatezza.

Rispetto a questa cornice operativa AREUS ha previsto una struttura centrale localizzata presso la sede legale dell'Azienda, caratterizzata da 3 macro-articolazioni organizzative finalizzate al supporto di tutte le attività della Direzione Strategica dell'Azienda e dei vari servizi aziendali:

- una Linea addetta alla gestione e coordinamento dei servizi a valenza sanitaria, dislocati logisticamente su tutto il territorio regionale;
- una tecnostruttura di supporto tecnico-amministrativo, con diramazioni funzionali nelle principali aree operative;
- uno staff per il supporto strategico.

Descrizione:



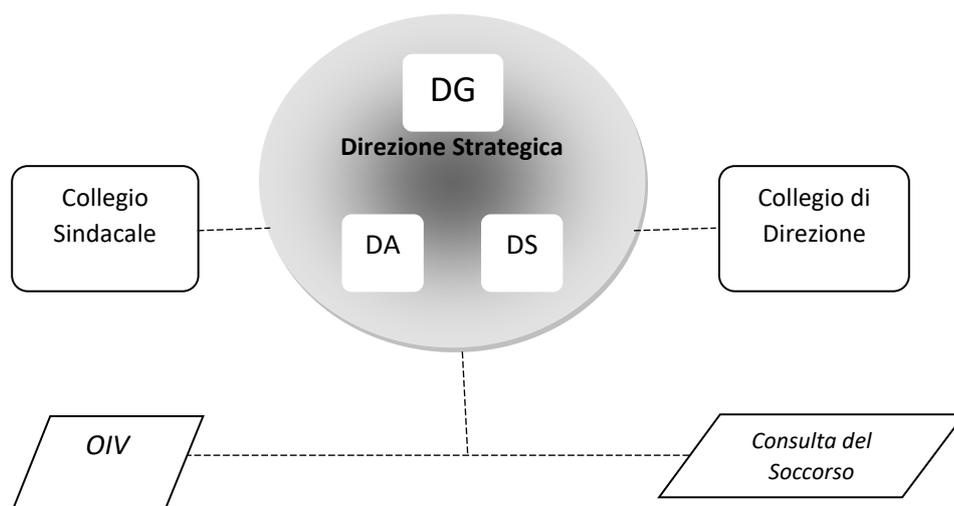
Organi e Organismi di AREUS

- **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 Strategica con funzioni di supporto e referenza istituzionale amministrativa al Direttore Generale. Coordina l'area funzionale della tecnostuttura amministrativa;
- **Direttore Sanitario:** Componente della Direzione Strategica con funzioni di supporto e referenza istituzionale sanitaria al Direttore Generale. Coordina l'area funzionale della line 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, nominato con Decreto n. 09 del 06/06/2019 per il triennio 2019 -2022;

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;

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.

Le Centrali operative 118 di Cagliari e Sassari, coordinano interventi e prestazioni del sistema assistenziale extra ospedaliero composto da Elisoccorso, 24 postazioni avanzate (mediche) del 118 (in fase di transito da ATS verso la gestione diretta AREUS), 2 postazioni infermieristiche e Rete del soccorso di base (postazioni di soccorso situate su tutto il territorio regionale), gestita in partnership e mediante apposite convenzioni con soggetti privati del c.d. III settore (Associazioni e Cooperative), che offrono uomini, mezzi e risorse strumentali per il soccorso di base.

La line si occupa anche di maxiemergenze e di eventuali Centri di Emergenza Territoriale (CET), se del caso attivati anche in via temporanea.

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 di un'Azienda sanitaria e, in particolare: il trattamento giuridico ed economico del personale (gestione personale e relazioni sindacali), l'organizzazione tecnico logistica, dalla acquisizione di beni e servizi sotto soglia alle attività manutentive e di gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare (provveditorato, tecnico logistico e patrimonio), le attività di programmazione e controllo, processo di budget, misurazione e valutazione della performance (programmazione e co.ge.), quelle del bilancio e della contabilità (bilancio e gestione finanziaria), gli affari generali e legali, inclusa la gestione delle convenzioni 118. Con ATS, e poi con ARES, 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 fornisce il necessario supporto tecnico-amministrativo alla line sanitaria ed alla Direzione Strategica aziendale

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; organizzazione sanitaria; comunicazione, formazione e sviluppo organizzativo; emergenza territoriale ed elisoccorso; Ingegneria clinica; Sorveglianza sanitaria; Prevenzione e protezione; Medicina Legale; Farmacia.

Sviluppo organizzativo

L'assetto organizzativo a regime di AREUS dovrà tenere conto, in concreto, delle funzioni attribuite all'Azienda Regionale della Salute (ARES), così come declinate dalla recente Legge di riforma del Servizio Sanitario Regionale, all'articolo 3. ARES, una volta attivata, sarà destinata ad integrarsi per le funzioni proprie con quelle previste anzitempo nella Tecnostruttura e nello Staff di AREUS.

I.2 Risorse finanziarie 2020

Alla realizzazione dell'attività e quindi della performance 2020 di AREUS hanno contribuito in modo determinante le risorse finanziarie individuate nel bilancio di esercizio relativo al medesimo arco temporale. Le risorse finanziarie indistinte di parte corrente destinate ad AREUS, relative all'esercizio 2020 e definitivamente assegnate dalla Regione Sardegna, alla data di approvazione della presente Relazione, ammontano ad € 56.787.910,17

A questo finanziamento si aggiungono altri contributi dalla Regione - extra fondo vincolati - per € 12.105.800,10 di cui, quello specifico dell'elisoccorso, risulta essere pari ad € 7.910.000,00

Durante l'anno sono stati utilizzati i finanziamenti regionali del programma di investimenti in edilizia sanitaria e ammodernamento tecnologico, assegnati per complessivi € 10.631.007,00 di cui € 3.602.720,00 per edilizia sanitaria e € 7.028.287,00 per ammodernamento tecnologico. L'utilizzo di tali fondi proseguirà nel 2021.

Sono stati inoltre in parte utilizzati i finanziamenti regionali per la rete di elisuperfici e piazzole assegnati per complessivi € 8.500.000,00. L'utilizzo di tali fondi proseguirà nel 2021, allorché sarà concluso e approvato dalla Regione e dagli enti locali coinvolti, il piano regionale delle elisuperfici, nel quale saranno previsti circa 50 siti di atterraggio, a supporto dei presidi ospedalieri e dei comuni dell'isola da realizzare o mettere a norma nel prossimo quinquennio.

Ai finanziamenti regionali si aggiungono i finanziamenti europei POR FESR 2014- 2020 per le spese COVID e per il progetto HEMS.

Il risultato dell'esercizio 2020, emergente dal CE IV trimestre, predisposto mediante assegnazioni finanziarie provvisorie, è negativo, ammontando ad € - 5.272.214,71 la perdita. Tuttavia il Bilancio 2020 non è ancora stato chiuso, in attesa dell'assegnazione definitiva delle risorse regionali 2020, le quali potrebbero riequilibrare i disavanzi delle Aziende sanitarie.

Le specifiche valutazioni tecnico-contabili sulla chiusura effettiva dell'esercizio, verranno formalizzate nel futuro Bilancio aziendale.

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**".

Con la riforma del servizio sanitario regionale – SSR (L.R. n. 24 del 11/9/2020 artt. 2, 20,21), AREUS è compresa tra gli enti di governo regionali con le funzioni attribuite dalla legge regionale.

In particolare l'art. 20 stabilisce che AREUS ha l'obiettivo di **garantire, gestire e rendere omogeneo, nel territorio della Regione, il soccorso sanitario di emergenza-urgenza territoriale**, nell'ambito dei LEA (vedere successivo paragrafo I.4). È in capo ad AREUS la **formazione degli operatori** da adibire all'attività di soccorso sanitario extra-ospedaliero ed i relativi controlli. Inoltre il servizio di **trasporto sanitario** finalizzato al soccorso, può essere gestito anche facendo ricorso ad affidamenti esterni con soggetti convenzionati sulla base dell'entità e posizionamento dei mezzi di soccorso avanzato e di base, aerei, navali e terrestri, in ragione delle condizioni orografiche del territorio e delle vie di collegamento con particolare riguardo alle zone disagiate.

L'art. 21 stabilisce che AREUS garantisce l'operatività del servizio di numero unico emergenza (NUE) 112 sul territorio regionale e, in ottemperanza alla relativa direttiva europea attiva, secondo le indicazioni regionali e in collaborazione con le ASL competenti, il numero unico armonico a valenza sociale per le cure mediche non urgenti (116117).

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 avanzato 118 (in transito da ATS/ARES)**
- **sistema territoriale 118 di base (in convenzione con ETS)**
- **sistema elisoccorso regionale**
- **sistema gestione maxi emergenze**

Aree di attività in ambito LEA

Garantire su tutto il territorio regionale della Sardegna:

- *svolgimento e coordinamento intraregionale delle funzioni a rete relative all'indirizzo, al coordinamento e al monitoraggio dell'attività di emergenza-urgenza extra-ospedaliera;*
- *coordinamento delle attività trasfusionali dei flussi di scambio e compensazione di sangue, emocomponenti ed emoderivati;*
- *coordinamento logistico delle attività di prelievo e di trapianto di organi e tessuti;*
- *coordinamento dei trasporti sanitari e sanitari semplici disciplinati dalla Regione anche finalizzati al rientro nel territorio regionale per il completamento delle cure*
- *formazione degli operatori da adibire all'attività di soccorso sanitario extra-ospedaliero ed i relativi controlli;*
- *ulteriori funzioni assegnate dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di sanità.*

Particolare rilievo assume la **gestione del Sistema territoriale integrato 118**: il servizio di **trasporto sanitario** finalizzato al soccorso risponde a criteri di efficacia e di efficienza e può essere effettuato anche facendo ricorso ad affidamenti esterni con soggetti convenzionati ed è declinato in un piano regionale dell'emergenza-urgenza che definisca il posizionamento dei mezzi di soccorso avanzato e di base, aerei, navali e terrestri, in ragione delle condizioni orografiche del territorio e delle vie di collegamento con particolare riguardo alle zone disagiate.

Come precedentemente anticipato, L'art. 21 della L.R. 24/2020 integra la mission aziendale con il numero per le cure non urgenti 116117.

AREUS è infatti chiamata a garantire non solo l'operatività del Numero unico di emergenza - **NUE 112** sul territorio regionale ma, in ottemperanza alla relativa direttiva europea attiva, secondo le indicazioni regionali e in collaborazione con le ASL competenti, anche il numero unico armonico a valenza sociale per le cure mediche non urgenti (**116117**).

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 2020, il seguente assetto costituito da 159 unità:

RUOLO	SANITARIO	PROFESSIONALE	TECNICO	AMMINISTRATIVO	TOTALE
DIRIGENTI	19	2	1	4	26
COMPARTO	85		9	39	133
TOTALE	104	2	10	43	159

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.

La complessità aziendale è inoltre incrementata dalla gestione del servizio 118 di base, mediante Enti del Terzo Settore (ETS) in convenzione, con centinaia di persone impiegate nell'ambito del territorio regionale.

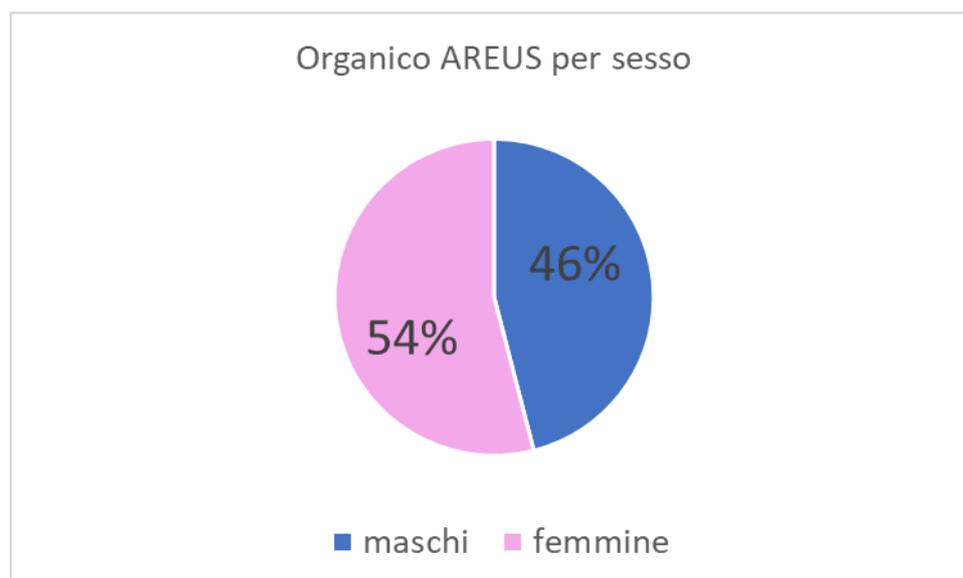
Si evidenzia che AREUS ha previsto (Delibera n. 99 del 20/12/2018) un assetto provvisorio di 692 dipendenti nella prospettiva dell'acquisizione gestionale delle postazioni avanzate 118 alla gestione diretta e dell'avvio del NUE 112, così suddivisi:

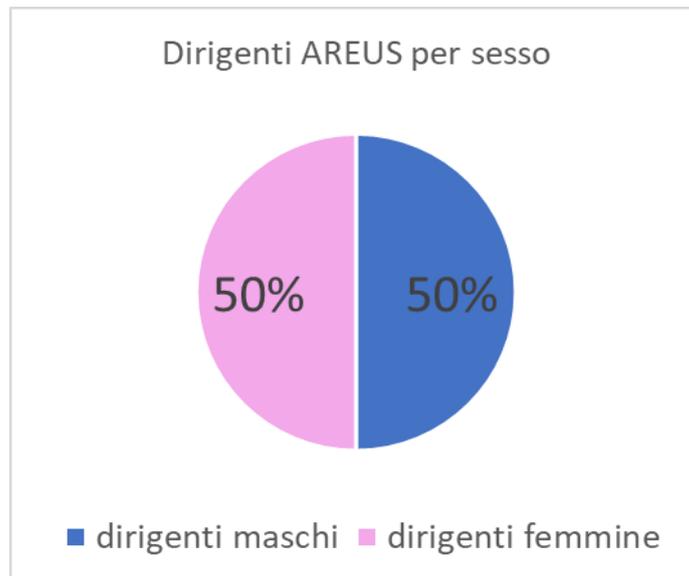
RUOLO	SANITARIO	PROFESSIONALE	TECNICO	AMMINISTRATIVO	TOTALE
DIRIGENTI	173	2	1	6	182
COMPARTO	252	-	216	42	510
TOTALE	425	2	217	48	692

A Regime AREUS dovrà ulteriormente implementare i propri standard, nell'entità, modi e tempi concordati con l'autorità regionale, anche con gli organici del numero unico armonico a valenza sociale per le cure mediche non urgenti (116117) e delle attività correlate ai trasporti secondari non urgenti.

I.5.1 Bilancio di genere

AREUS presenta un assetto bilanciato tra componente femminile e maschile delle risorse umane.





AREUS prevede di nominare il Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2021, anche su richiesta dell'OIV.

I.6 Formazione

Attività dell'Area Formazione nell'anno 2020

PFA

Nell'anno 2020 è stato redatto il primo piano formativo aziendale che è poi stato approvato con delibera a marzo 2021 come da disposizioni normative.

Il Piano Formativo Aziendale è il documento di programmazione con il quale AREUS (Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza Sardegna) si impegna a definire e realizzare i progetti formativi nell'anno in corso sia per i propri dipendenti che per gli altri operatori della Rete Regionale dell'Emergenza e Urgenza.

La Formazione rappresenta per AREUS una piattaforma su cui costruire un percorso di crescita del sistema regionale dell'emergenza e urgenza ed anche un terreno di incontro con tutti gli attori coinvolti nella rete. I progetti formativi sono quindi l'occasione per potenziare e perfezionare le competenze tecnico-procedurali ma anche per ridefinire continuamente percorsi evolutivi per l'organizzazione e per i singoli operatori.

Gruppi di lavoro per la riorganizzazione dell'Area Formazione

Ad agosto 2020 l'Ufficio Formazione Aziendale è stato inserito nell'Area Comunicazione e Sviluppo Organizzativo. La definizione di un nuovo assetto organizzativo ha riattivato una riflessione sull'importantissima funzione della formazione all'interno dell'azienda e sulle tante necessità che continuamente vengono proposte ad AREUS da tutto il territorio regionale. A fronte di tale riflessione si è ritenuto importante sia l'avvio di progetti formativi già collaudati sia un'attenzione a nuove prospettive e nuove proposte che possano migliorare il sistema.

L'obiettivo è quello di costruire un servizio attento alle reali esigenze dei dipendenti e degli stakeholders, rivolto verso un futuro aziendale improntato sull'efficienza e sull'innovazione.

Si è pensato a una metodologia organizzativa circolare e non lineare, non definita da rigide divisioni tra ruoli, ma che possa coinvolgere quante più persone possibili, nell'idea che la complessità nella discussione sia una risorsa e non una criticità di un sistema e che sia compito dell'azienda tradurre in azioni concrete quanto emerge dalle esigenze di tutta l'organizzazione. Si è partiti quindi con una prima fase di ascolto attraverso la costruzione di gruppi di lavoro tematici con compiti sia progettuali che propositivi e così definiti:

- gruppo di lavoro per la formazione istituzionale;
- gruppo di lavoro per la formazione degli operatori delle Centrali Operative;

- gruppo di lavoro per la formazione degli operatori del Terzo Settore;
- gruppo di lavoro per la formazione degli operatori delle Postazioni Avanzate del 118.

L'obiettivo di questi gruppi è quello di avviare una riflessione sulle esigenze formative del settore di pertinenza e proporre le attività da inserire nel Piano di Formazione Aziendale 2022.

Progettazione e Pianificazione dei corsi sulla sicurezza sul lavoro

Il D. Lgs. 81/2008, Testo Unico sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, assegna all'informazione e formazione delle risorse umane un ruolo fondamentale nel sistema di sicurezza aziendale. Nel 2020 è stata progettata la formazione sui rischi specifici per gli operatori dell'AREUS, ossia antincendio e primo soccorso, da attivare nel primo semestre 2020 e da realizzare nelle Centrali Operative e nella sede amministrativa dell'Azienda.

Per il secondo semestre sono stati programmati i corsi di formazione previsti dal D.Lgs 81/2008 in linea con quanto stabilito in merito alla formazione dei Lavoratori, Dirigenti e Preposti nella Determinazione della Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011.

Formazione sulla Trasparenza aziendale e l'Anticorruzione

Gli obblighi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

La formazione, infatti, rappresenta uno dei più importanti adempimenti per la prevenzione del rischio di corruzione prevista dai principali standard a livello internazionale.

La legge 190/2012 e il successivo Piano Nazionale Anticorruzione pongono la formazione come punto focale delle politiche di prevenzione, inserendola tra le misure obbligatorie da adottare per ogni azienda.

In linea con le disposizioni e le linee guida dell'ANAC è stato progettato, implementato e parzialmente realizzato il "Progetto di miglioramento del sistema di integrità di AREUS".

L'implementazione di piani e azioni per il miglioramento del sistema di integrità consente di proporre linee aziendali chiare e riconoscibili e, nello stesso momento, trasmette un'idea di futuro aziendale positiva e innovativa. È stato progettato un percorso organico, che non solo rispondesse in maniera puntuale agli obblighi di legge ma, nello stesso tempo, rendesse espliciti i macro processi organizzativi. Di seguito gli obiettivi specifici del progetto:

- Informare e formare tutto il personale sui temi legati all'integrità aziendale, alla trasparenza e alla privacy:
 - ✓ pianificare un percorso di formazione per tutte le figure coinvolte, inserendolo nel Piano Formativo annuale, tenendo conto della struttura dell'ente, dei profili organizzativi, delle finalità;
 - ✓ prevedere prove finali di verifica del percorso formativo e sessioni di aggiornamento sulla base delle modifiche normative, organizzative e tecniche che interverranno;
 - ✓ organizzare annualmente le giornate della trasparenza;
 - ✓ coinvolgere gli stakeholders negli obiettivi aziendali legati a questi temi.
- Rendere espliciti i processi decisionali: governare un'azienda con sedi dislocate su tutto il territorio regionale richiede uno sforzo di chiarezza e una maggiore attenzione ai rischi che si attivano a livello locale.
- Creare occasioni di incontro tra settori diversi e sedi diverse: vedere gli spazi e conoscere le persone accorcia le distanze relazionali create dall'unificazione di sistemi precedentemente indipendenti.
- Far conoscere a tutti i dipendenti l'azienda e le sue parti, per promuovere una visione maggiormente articolata dei diversi settori aziendali.
- Proporre linee organizzative riconoscibili: condividere la vision aziendale consente ai lavoratori di posizionarsi e di attivare spazi di pensiero, migliorando i processi organizzativi e i servizi erogati.
- Evitare danni reputazionali.
- Ridurre i rischi di sanzioni amministrative e rendere più competitiva l'organizzazione.
- Condividere processi di costruzione e non solo di risoluzione di problemi e conflitti.
- Avviare spazi di incontro con la cittadinanza.

Finalità ultima del corso è quella di migliorare le competenze e la consapevolezza dei dipendenti, al fine di ridurre il rischio di illeciti e rafforzarne il senso etico e civico, sensibilizzandoli al rispetto della legge, soprattutto nelle aree ad alto rischio di corruzione.

Il programma di formazione è stato progettato con una società specializzata e si pone come obiettivo quello di fornire specifiche competenze sulla normativa anticorruzione in funzione di prevenzione dei rischi

corruttivi all'interno dell'azienda ma anche con gli Enti del Terzo Settore di cui AREUS è committente per il Soccorso di Base.

Lo scopo è, pertanto, quello di porre i partecipanti nella condizione di poter identificare le situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi e di poterle affrontare, salvaguardando la funzione pubblica locale da eventi criminosi.

Questo è un intervento multi-livello con obiettivi a breve e a lungo termine. Il fine ultimo è quello di migliorare il sistema di integrità di AREUS coinvolgendo tutte le componenti aziendali.

Il progetto presentato ha una durata totale di 18 mesi (giugno 2020 – dicembre 2021) e segue un'impostazione circolare: ogni attività serve ad integrare e a costruire le successive, con possibili adattamenti nel tempo in base alle specifiche necessità dei contesti.

Formazione degli infermieri neo assunti

Negli ultimi mesi del 2020 AREUS ha assunto 16 nuovi infermieri con contratto di somministrazione lavoro, 8 assegnati alla Centrale Operativa 118 di Sassari e 8 alla Centrale Operativa 118 di Cagliari.

È stato previsto che, in un primo momento, tali unità svolgessero attività solo all'interno delle Centrali Operative in qualità di operatore di centrale, per un periodo congruo che consenta di acquisire sufficiente esperienza. Successivamente, svolgeranno una parte dell'orario di lavoro anche sui mezzi di soccorso territoriali, sia medicalizzati che infermieristici.

Le competenze necessarie per un corretto svolgimento delle attività sono legate a conoscenze e abilità di natura tecnica, organizzativa/gestionale e relazionale/comunicativa e devono permettere la buona integrazione con le altre figure professionali del sistema e di altre istituzioni.

È stato progettato, implementato e parzialmente completato nel 2020 un percorso formativo articolato nei seguenti corsi:

- organizzazione sistema emergenza, protocolli di centrale operativa e comunicazioni, aspetti medico legali;
- conoscenza e corretto utilizzo DPI 3a Categoria;
- approccio alla scena gestione dell'evento e trasporto in sicurezza;
- Basic Life Support Defibrillation (BLS) adulti;
- Basic Life Support Defibrillation (BLS) pediatrico;
- Prehospital Trauma Care (PTC) modulo base;
- Advanced Life Support (ALS).

Il Corso per formare i nuovi Medici di Emergenza Territoriale

Nel 2019 l'Azienda ha attivato il Corso per la formazione di 60 nuovi Medici di Emergenza Territoriale (MET), di particolare importanza per la Regione Sardegna vista la rilevante carenza degli stessi nelle postazioni medicalizzate dislocate nel territorio regionale.

Il percorso formativo ha previsto 360 ore di didattica attiva divisi tra approfondimento teorico, esercitazioni e tirocini. Sono state predisposte 4 edizioni del corso con 15 partecipanti per ogni edizione per complessivi 60 partecipanti. L'organizzazione e la gestione del Corso sono affidate all'AREUS che ha in carico tutte le procedure necessarie allo svolgimento dell'iter formativo secondo criteri riconosciuti di efficienza ed efficacia didattica (Delibera Regionale n. 27/22 del 23/07/2019).

Ad agosto 2020 presso la sede dell'Azienda i primi 15 medici hanno completato la formazione ed i tirocini in Emergenza e Urgenza ed hanno conseguito l'attestato regionale come Medici di Emergenza Territoriale abilitati ad entrare nelle graduatorie regionali per lavorare nei Mezzi di Soccorso Avanzato del 118.

Gestione e trasporto del paziente ad alto rischio infettivo e corretto utilizzo dei DPI

Nel 2020 è stato predisposto un percorso formativo sulle corrette procedure di vestizione e svestizione dai Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per il personale degli Enti del Terzo Settore impiegato nei Mezzi di Soccorso di Base del 118 (MSB).

Obiettivo del corso è diffondere corrette informazioni sui meccanismi di trasmissione del virus SARS-CoV-2 e le giuste pratiche di vestizione e svestizione per prevenire contagi, garantendo i livelli di sicurezza necessari affinché gli interventi siano svolti nel rispetto dei protocolli di sicurezza da parte di tutti gli operatori.

Contestualmente alla formazione degli operatori dei MSB sarà possibile, per il personale sanitario dei Mezzi di Soccorso Avanzato e delle Centrali Operative, affiancare per una giornata i formatori del Gruppo sul

Biocontenimento e diventare, a seguito di una opportuna certificazione, formatori sulle corrette procedure di vestizione e svestizione dai D.P.I. per edizioni successive del corso.

Sono stati formati, fino a dicembre 2020, circa 1000 soccorritori degli equipaggi dei mezzi di base e 60 operatori sanitari operanti nei mezzi avanzati e nelle centrali operative.

II) RISULTATI CONSEGUITI

II.1 Risultati e sintesi dell'attività sanitaria 2020

Risultati e principali attività 2020

AREUS ha avviato la propria operatività nell'anno 2018.

Nel 2020 l'Azienda si è trovata a gestire la fase pandemica mondiale legata al COVID19.

Nonostante la situazione di emergenza sanitaria determinatasi, la quale ha inciso pesantemente sulle attività aziendali, stravolgendo priorità ed obiettivi, AREUS ha messo in atto le seguenti attività:

- Acquisto e distribuzione di DPI ad associazioni e Centrali Operative per contrastare la diffusione del virus;
- Rendicontazione DPI e invio prospetti settimanali alla RAS;
- Formazione dell'emergenza urgenza – abilitazione nuovi MET (medici di emergenza territoriale) da destinare al 118;
- Formazione e addestramento operatori 118 su corretti processi di vestizione e svestizione DPI;
- Acquisto PC portatili per lavoro agile da remoto (determine dirigenziali n° 38 del 30/03/2020 e n° 51 del 23/04/2020);
- Avvio progetto di ricerca HEMS – piano operativo progetto e bando gara comunitaria, finalizzato alla ricerca di soluzioni per la sicurezza dei voli degli elicotteri in situazioni meteo avverse e nelle ore notturne (finanziamento POR FESR);
- Realizzazione di due sale di emergenza decontaminate presso le Centrali operative 118 di Cagliari e Sassari, al fine di prevenire il rischio di chiusura di una Centrale, per contaminazione locali da SARSCOV2. Le due sale di emergenza dispongono di ingresso separato e sono attrezzate per garantire la continuità del servizio in attesa di disinfezione dei locali principali;
- Avvio sistemi cloud per backup centrali operative (replica sistemi informatici);
- Avvio cruscotto aziendale su attività sanitaria delle centrali operative (implementazione in corso);
- Implementazione nuovo sistema informativo mezzi di soccorso con tablet e gestionale (verrà ultimato nel primo trimestre 2021);
- Lavori di rimodulazione degli ambienti di lavoro presso la sede legale dell'AREUS al fine di proteggere la salute dei lavoratori e garantire un luogo di lavoro più sicuro e salubre;
- Rendicontazione fondi comunitari POR FESR 2014-2020;
- III settore – schema delle nuove convenzioni 118: stipulate undici nuove convenzioni rispetto al 2019;
- Determinazione fondi contrattuali anno 2020 dell'area della dirigenza- delibera n. 2 del 13/01/2021;
- Determinazione fondi contrattuali area del comparto anno 2020- delibera n. 216 del 03/12/2020;
- Adozione del Bilancio Preventivo Economico Annuale e Pluriennale - anni 2021-2023 - con delibera n. 204 del 13 novembre 2020;

- Approvazione della revisione annuale del Programma triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità (PTPCT) anni 2020 – 2022.
- Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di AREUS con delibera n. 192 del 29/10/2020;
- Gestione contributi regionali per acquisto ambulanze a favore delle Associazioni III settore (Delibera n. 184 del 09/10/2020);
- Implementazione e rafforzamento del sistema 118 MSB gestito con il terzo settore al fine di rafforzare il presidio del territorio con la revisione e rideterminazione delle postazioni territoriali e dell'ampliamento orario.

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

Volume telefonate 2020-2019, ricevute dalle Centrali Operative 118

COEU-0.0-Centrale Operativa Telefonata	Telefonate - 2019	Telefonate - 2020	Delta	Delta %
Centrale op.va 118 - CAGLIARI	1.004.640	1.070.622	65.982	6,6%
Centrale op.va 118 - SASSARI	901.678	703.429	(198.249)	-22%
	1.906.318	1.774.051	(132.267)	-6,9%

Volume attività coordinate dalle Centrali Operative 118

Class Evento-1.0 Classificazione	Centrale Op.va 118 - CAGLIARI		Centrale Op.va 118 - SASSARI		SARDEGNA		Delta	Delta %
	2019	2020	2019	2020	2019	2020		
	N. Schede Evento		N. Schede Evento		N. Schede Evento			
01-SOCCORSO PRIMARIO	96.217	91.600	66.293	63.641	162.510	155.241	(7.269)	-4,5%
02-SOCCORSO SECONDARIO	27	94	159	187	186	281	95	51,1%
03-GUARDIA MEDICA	23	39	6	9	29	48	19	65,5%
04-TRASPORTO PRENOTATO	40	132	156	332	196	464	268	136,7%
05-INFORMAZIONI	7.073	7.543	2.636	5.344	9.709	12.887	3.178	32,7%
06-CONSULENZA	22	61	56	41	78	102	24	30,8%
07-ALTRO	19.460	17.657	7.957	8.870	27.417	26.527	(890)	-3,2%
12-RICERCA POSTI LETTO	11	6	1	1	12	7	(5)	-41,7%
	122.873	117.132	77.264	78.425	200.137	195.557	(4.580)	-2,3%

Missioni per tipologia di mezzo

Centrale Operativa	Mezzo Tipo	Num Schede Missione 2019	Num Schede Missione 2020
CAGLIARI	AMBULANZA ALS	22.586	21.412
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	413	1.699
	BLS_SOC	76.146	69.305
	ELICOTTERO	672	720
SASSARI	AMBULANZA ALS	11.661	12.562
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	1.289	1.579
	BLS_SOC	59.265	52.635
	ELICOTTERO	1.153	906
SARDEGNA	AMBULANZA ALS	34.247	33.974

AMBULANZA INFERMIERISTICA	1.702	3.278
BLS_SOC	135.411	121.940
ELICOTTERO	1.825	1.626

Time to target per mezzo

Centrale Operativa	Mezzo	2019		2020	
		Tempo 1° Intervento - Avg	Num Schede Missione - Sum	Tempo 1° Intervento - Avg	Num Schede Missione - Sum
CAGLIARI	AMBULANZA ALS	00:22:05	22.586	00:32:37	21.412
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	00:21:00	413	00:24:00	1.699
	BLS_SOC	00:15:38	76.146	00:20:27	69.305
	ELICOTTERO	00:30:09	672	00:32:54	720
SASSARI	AMBULANZA ALS	00:18:07	11.661	00:23:46	12.562
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	00:11:11	1.289	00:16:58	1.579
	BLS_SOC	00:10:51	59.265	00:12:59	52.635
	ELICOTTERO	00:28:20	1.153	00:30:05	906

Codice colore per mezzo

Centrale Operativa	Mezzo Tipo	rosso		giallo		verde	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
CAGLIARI	AMBULANZA ALS	4.768	4.678	9.830	8.972	2.581	2.360
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	11	230	84	719	19	176
	BLS_SOC	3.202	3.401	35.308	30.168	20.987	18.810
	ELICOTTERO	258	261	108	121	17	21
SASSARI	AMBULANZA ALS	2.189	4.025	2.626	4.616	877	1.196
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	88	211	198	522	26	65
	BLS_SOC	3.132	5.632	18.458	26.758	10.912	11.349
	ELICOTTERO	402	481	106	114	17	23
SARDEGNA	AMBULANZA ALS	6.957	8.703	12.456	13.588	3.458	3.556
	AMBULANZA INFERMIERISTICA	99	441	282	1.241	45	241
	BLS_SOC	6.334	9.033	53.766	56.926	31.899	30.159
	ELICOTTERO	660	742	214	235	34	44
		14.050	18.919	66.718	71.990	35.436	34.000
		12,1%	15,1%	57,4%	57,6%	30,5%	27,2%

Attività di elisoccorso 2020¹

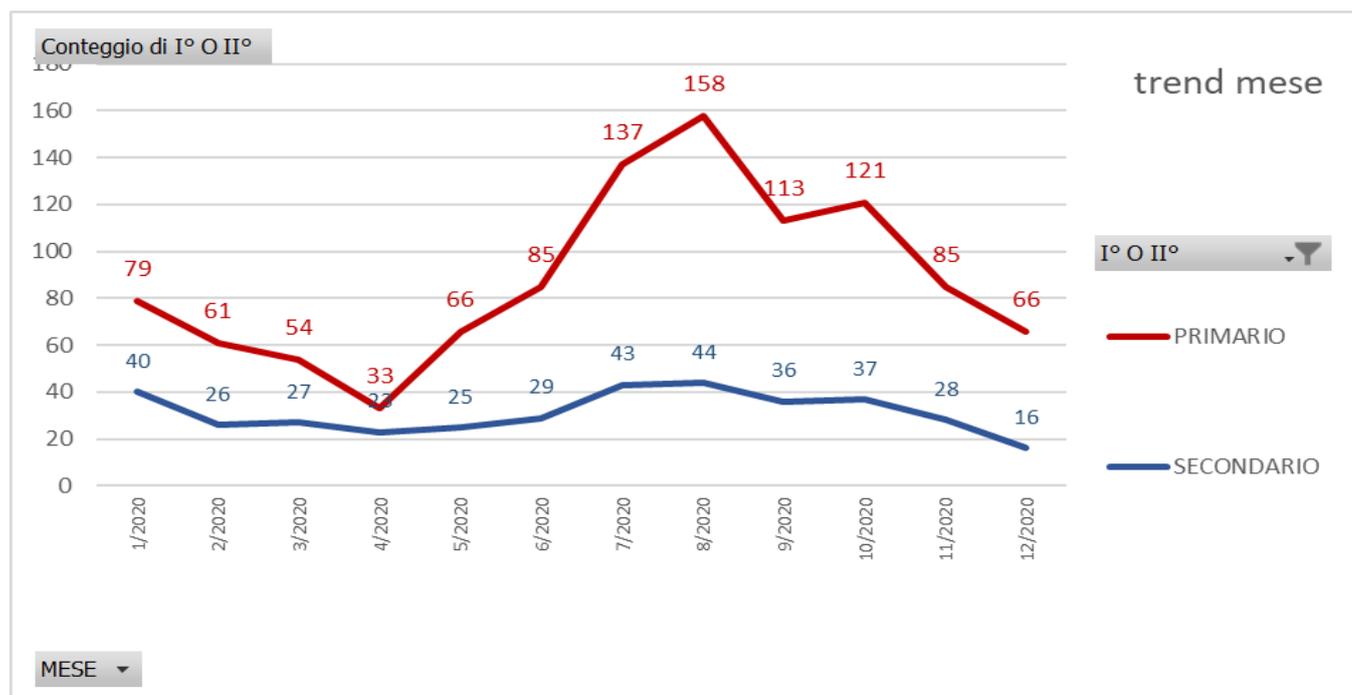
Attivazioni primarie o secondarie

I° O II°	Totale	
PRIMARIO	1058	73,9%
SECONDARIO	374	26,1%
Totale complessivo	1432	

¹ Fonte dati: Rielaborazione data base Centrali Operative 118, gennaio 2021.

Trend mensile attivazioni

MESE	PRIMARIO	SECONDARIO	Totale complessivo
1/2020	79	40	119
2/2020	61	26	87
3/2020	54	27	81
4/2020	33	23	56
5/2020	66	25	91
6/2020	85	29	114
7/2020	137	43	180
8/2020	158	44	202
9/2020	113	36	149
10/2020	121	37	158
11/2020	85	28	113
12/2020	66	16	82
Totale complessivo	1058	374	1432



Volumi per Centrale Operativa 118

C.O.	I° O II°	Totale	
SS	PRIMARIO	524	
	SECONDARIO	303	
SS Totale		827	57,8%
CA	PRIMARIO	534	
	SECONDARIO	71	
CA Totale		605	42,2%
Totale complessivo		1432	

Zone di intervento

PROVINCIA	I° O II°	Totale	
Sassari	PRIMARIO	323	
	SECONDARIO	218	
Sassari Totale		541	37,8%
Nuoro	PRIMARIO	200	
	SECONDARIO	87	
Nuoro Totale		287	20,0%
Oristano	PRIMARIO	134	
	SECONDARIO	19	
Oristano Totale		153	10,7%
Sud Sardegna	PRIMARIO	354	
	SECONDARIO	27	
Sud Sardegna Totale		381	26,6%
Cagliari	PRIMARIO	47	
	SECONDARIO	23	
Cagliari Totale		70	4,9%
Totale complessivo		1432	

Attivazione elicotteri per elibase

MEZZO	I° O II°	Totale	
EL 1 - OLBIA	PRIMARIO	273	
	SECONDARIO	207	
EL 1 - OLBIA Totale		480	33,5%
EL 2 - ALGHERO	PRIMARIO	298	
	SECONDARIO	113	
EL 2 - ALGHERO Totale		411	28,7%
EL 3 - CAGLIARI	PRIMARIO	487	
	SECONDARIO	54	
EL 3 - CAGLIARI Totale		541	37,8%
Totale complessivo		1432	

Interventi in zona impervia

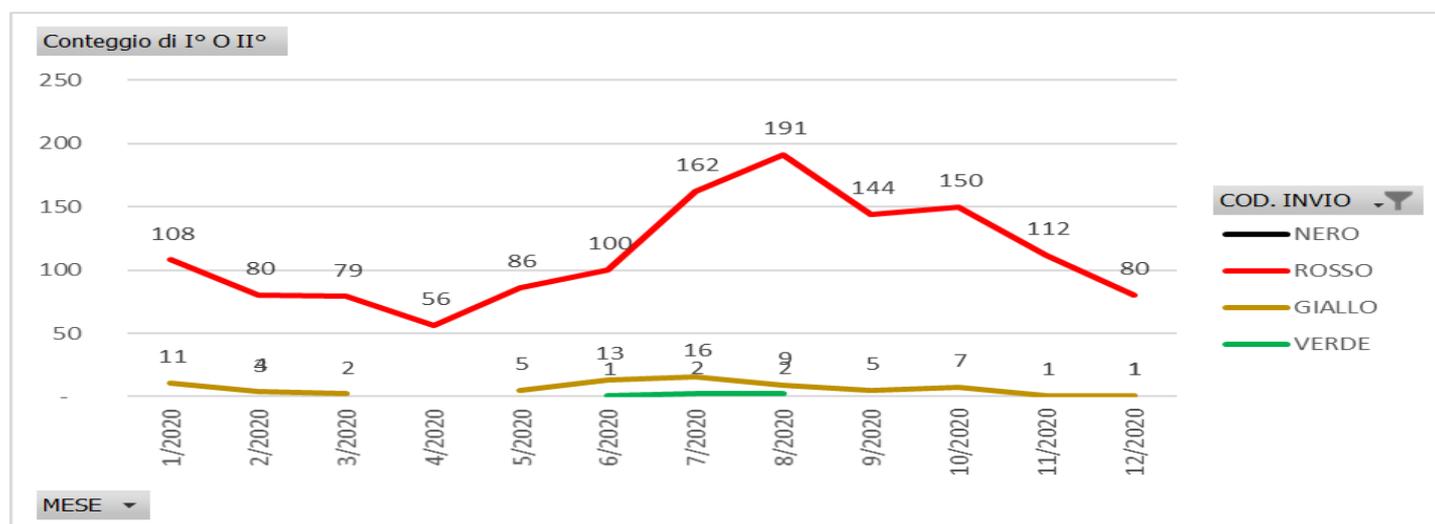
ZONA IMPERVIA	Totale	
SI	61	4,3%
NO	1371	95,7%
Totale complessivo	1432	

Interventi per codice colore invio

COD. INVIO	Totale	
NERO	1	0,1%
ROSSO	1.348	94,1%
GIALLO	74	5,2%
VERDE	9	0,6%
Totale complessivo	1432	

Trend mensile codici colore

MESE	NERO	ROSSO	GIALLO	VERDE	Totale complessivo
1/2020		108	11		119
2/2020		80	4	3	87
3/2020		79	2		81
4/2020		56			56
5/2020		86	5		91
6/2020		100	13	1	114
7/2020		162	16	2	180
8/2020		191	9	2	202
9/2020		144	5		149
10/2020	1	150	7		158
11/2020		112	1		113
12/2020		80	1	1	82
Totale complessivo	1	1.348	74	9	1432



Presidi ospedalieri di "consegna" pazienti

OSPEDALE D'ARRIVO	INT. PRIMARI	INT. SECONDARI	Totale complessivo	% su tot	% su primari
AZIENDA OSPEDALIERA G.BROTZU (CAGLIARI)	260	77	337	30,6%	34,3%
A.O.U. (SASSARI)	207	94	301	27,3%	27,3%
P.O. SAN FRANCESCO (NUORO)	112	32	144	13,1%	14,8%
P.O. GIOVANNI PAOLO II (OLBIA)	66	72	138	12,5%	8,7%
P.O. SIRAI (CARBONIA)	28		28	2,5%	3,7%
P.O. SAN MARTINO (ORISTANO)	12	13	25	2,3%	1,6%
P.O. NOSTRA SIGNORA DELLA MERCEDE (LANUSEI)	7	18	25	2,3%	0,9%
A.O.U. (CAGLIARI)	21	1	22	2,0%	2,8%
P.O. MARINO (CAGLIARI)	14	4	18	1,6%	1,8%
P.O. SS. TRINITA' (CAGLIARI)	8	3	11	1,0%	1,1%
P.O. BUSINCO (CAGLIARI)		8	8	0,7%	0,0%
BAMBIN GESU' (ROMA)		6	6	0,5%	0,0%
P.O. PAOLO DETTORI - TEMPIO P. (OLBIA)	3	3	6	0,5%	0,4%
P.O. CTO (CARBONIA)	2	2	4	0,4%	0,3%
P.O. S.GIUSEPPE (CAGLIARI)	4		4	0,4%	0,5%
P.O. N.S. DI BONARIA (SANLURI)	2	1	3	0,3%	0,3%
P. OSPEDALIERO SAN MARTINO (ORISTANO)	1	2	3	0,3%	0,1%
POLICLINICO GEMELLI (ROMA)		2	2	0,2%	0,0%
OSPEDALE CIVILE ALGHERO (SASSARI)	2		2	0,2%	0,3%
P.O. S.GIUSEPPE (ISILI)	2		2	0,2%	0,3%
OSPEDALE MARINO CAGLIARI		1	1	0,1%	0,0%
P. O. GIOVANNI PAOLO II (OLBIA)		1	1	0,1%	0,0%
P.O. LANUSEI		1	1	0,1%	0,0%
P.O. SAN GAVINO	1		1	0,1%	0,1%
PO SIRAI	1		1	0,1%	0,1%
P.O. SANTA BARBARA (CARBONIA)	1		1	0,1%	0,1%
P.O. MICROCITEMICO (CAGLIARI)		1	1	0,1%	0,0%
P.O. C. ZONCHELLO (NUORO)	1		1	0,1%	0,1%
NIGUARDA (MILANO)		1	1	0,1%	0,0%
P.O. R. BINAGHI (CAGLIARI)		1	1	0,1%	0,0%
OSPEDALE CIVILE (SASSARI)	1		1	0,1%	0,1%
PO SAN GAVINO MONREALE	1		1	0,1%	0,1%
Totale complessivo	757	344	1101		

Patologie trattate

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

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 per detto anno. Successivamente la Regione Sardegna, sia a causa dei commissariamenti aziendali indotti dal processo di implementazione della Legge di Riforma del SSR, sia per le priorità gestionali generate dalla pandemia COVID-19, non ha formalizzato nuovi obiettivi.

Tutte le Aziende sanitarie regionali, AREUS inclusa, stanno pertanto operando in regime di continuità con la programmazione regionale 2019 che, viene di seguito richiamata:

- Obiettivi strategici attribuiti ad AREUS, 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. 10/2006
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					
Punti 40	Dimensione della razionalizzazione e contenimento della spesa				
	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	
Punti 20	Livello del Sistema Informativo Sanitario				
	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 >= al 0,25% dell'assegnazione da fondo sanitario regionale.

Risultati 2020 su obiettivi regionali:

OBIETTIVO REGIONALE	RISULTATO 2020	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 2020 75° percentile 22' Fonte Beta 80	Risultato oggettivamente inficiato dai tempi di vestizione con DPI COVID-19, da parte degli operatori 118
Pareggio di bilancio	Il risultato d'esercizio 2020 non può essere calcolato, in attesa della comunicazione ufficiale regionale degli stanziamenti 2020 del FSR	-
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	Deliberazione del Direttore Generale n. 204 del 13 novembre 2020.	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) 100% sia per Nord che Sud Sardegna b) Target raggiunto al 82% (Cagliari) ed 84% (Sassari)	a) 100% b) 83/90 = 92,22%

II.3 I risultati della performance organizzativa

In relazione alle aree strategiche individuate con il Piano della Performance 2020 - 2022:

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

nel 2020 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, con delibera n. 192 del 29/10/2020, i piani operativi 2020 sono stati adeguati all'evoluzione delle dinamiche organizzative e gestionali oggettive dell'Azienda, in particolare in relazione alle variabili indotte dalla pandemia da SARS-COV2, a causa della quale numerosi obiettivi sono stati sospesi o revisionati in ragione della loro perdita di significatività o irraggiungibilità.

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 2020".

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 tuttavia si specifica che 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", non sono stati valutati per assenza di istanze di accesso civico o di segnalazioni di irregolarità o inadempimento.

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 2020 - 2022 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 (delibera 86 del 11/4/2019)

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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza della Sardegna è stato nominato con la delibera 80 del 29/3/2019.

Il Piano della prevenzione e della corruzione 2021-2023 è stato approvato con delibera n. 67 del 31/03/2021, con slittamento termini per disposizione nazionale.

Attualmente il controllo sulla trasparenza delle pubbliche amministrazioni e sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione è attribuito all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC (D.Lgs. 33 del 14/3/2013). Rispetto al 2019 è inoltre cessato il servizio di analisi automatica dei siti web, eseguito dalla "Bussola della trasparenza".

È proseguita, e tuttora in corso l'attività di completamento della sezione **Amministrazione Trasparente** del sito istituzionale, con alimentazione di sezioni prima non attive. Contenuti, invece, interamente implementati per la sezione web correlata ad albo pretorio, avvisi, bandi, concorsi ecc.

Nel 2020 l'Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ha avviato la **formazione** obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di anticorruzione e trasparenza, prevista dalla normativa vigente e dalle linee guida impartite dall'ANAC. La formazione, svoltasi con i docenti della società REACT, in modalità mista presenza e FAD, è stata preceduta da un questionario, per acquisire in forma anonima e riservata da tutti i dipendenti la percezione di ciascuno rispetto alle condotte

inappropriate, opinioni e suggerimenti per adattare i contenuti delle attività formative (progetto Diamante – delibera 158 del 14/8/2020)

II.4 I risultati operativi delle strutture

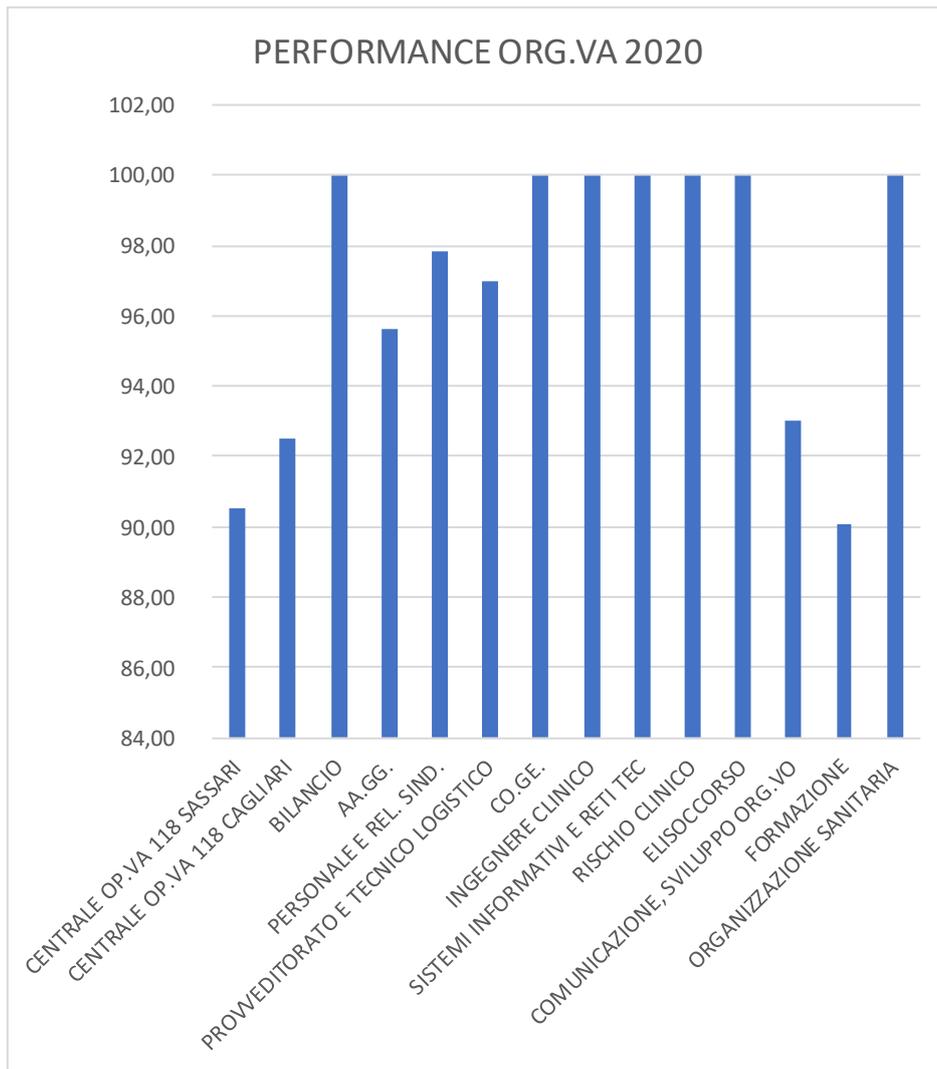
Gli esiti della valutazione degli obiettivi programmati attraverso i Piani Operativi 2020 delle strutture possono essere considerati positivamente, anche alla luce dell'epidemia da Coronavirus e della ristrettezza di risorse umane assegnate alle strutture a tutti i livelli dell'organizzazione e della straordinaria fase di start-up aziendale. Proprio alla luce di quest'ultima considerazione.

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 2020
CENTRALE OP.VA 118 SASSARI	90,53
CENTRALE OP.VA 118 CAGLIARI	92,51
BILANCIO	100,00
AA.GG.	95,64
PERSONALE E REL. SIND.	97,83
PROVVEDITORATO E TECNICO LOGISTICO	97,00
CO.GE.	100,00
INGEGNERE CLINICO	100,00
SISTEMI INFORMATIVI E RETI TEC	100,00
RISCHIO CLINICO	100,00
ELISOCCORSO	100,00
COMUNICAZIONE, SVILUPPO ORG.VO	93,00
FORMAZIONE	90,06
ORGANIZZAZIONE SANITARIA	100,00
PERFORMANCE MEDIA	96,90



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 (aggiornato con la delibera 192 del 29/10/2020).

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 (o [Commissario Straordinario](#)), 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 (DSt - scarto quadratico medio).

Quanto maggiore è il parametro DSt, tanto più le valutazioni sono state differenziate tra i dipendenti aziendali.

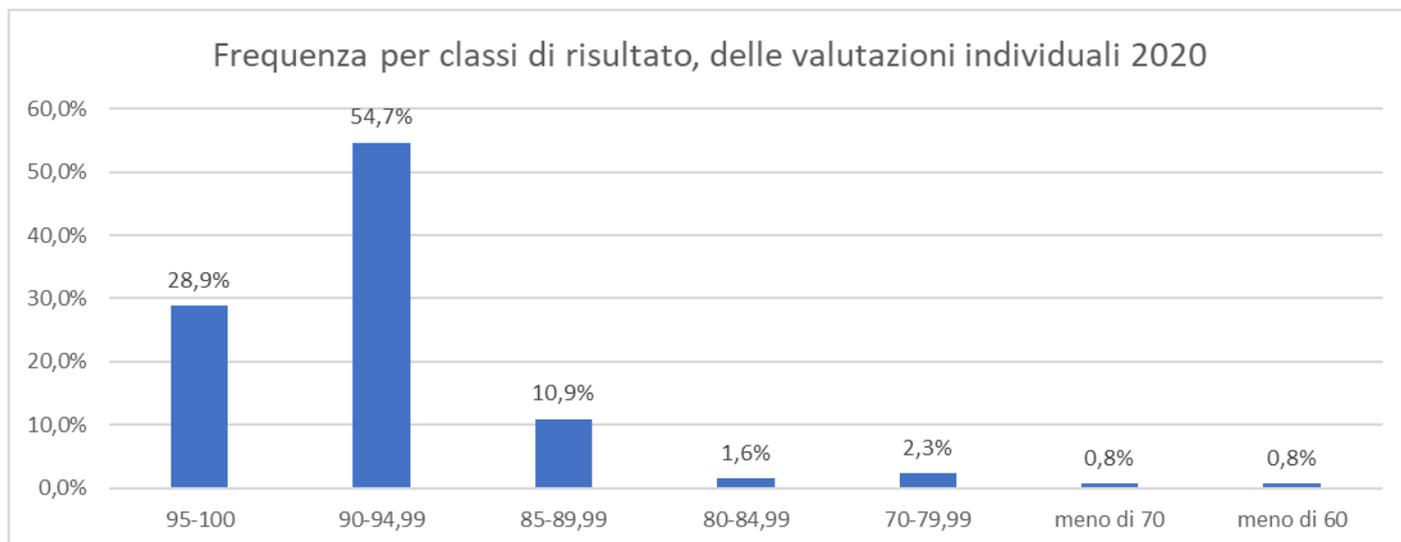
In relazione a tale parametro ed agli esiti delle valutazioni 2020 si riportano le seguenti informazioni:

Performance Organizzativa media delle strutture	96,9/100
Performance individuale media dei dipendenti	92,1/100
Deviazione Standard media aziendale	5,8849
Deviazione Standard media valutazione dirigenza	3,3400
Deviazione Standard media valutazione comparto	6,0662
Deviazione Standard valutazioni personale area line sanitaria	3,9379
Deviazione Standard valutazioni personale area tecnostruttura	11,3378
Deviazione Standard valutazioni personale area staff	1,4114

Per la dirigenza apicale di competenza del Direttore Generale, il dato in oggetto è in linea con la media aziendale:

MACRO AREA	PROFILO	DEVIAZIONE STANDARD
LINE SANITARIA	DIRIGENZA APICALE	1,9092
STAFF	DIRIGENZA APICALE	3,3840
TECNOSTRUTTURA	DIRIGENZA APICALE	4,5877
Totale complessivo	DIRIGENZA APICALE	5,9203

Le valutazioni 2020 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 54, una moda (punto massimo della curva) pari a 92 ed una media pari a 92.1:



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

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.

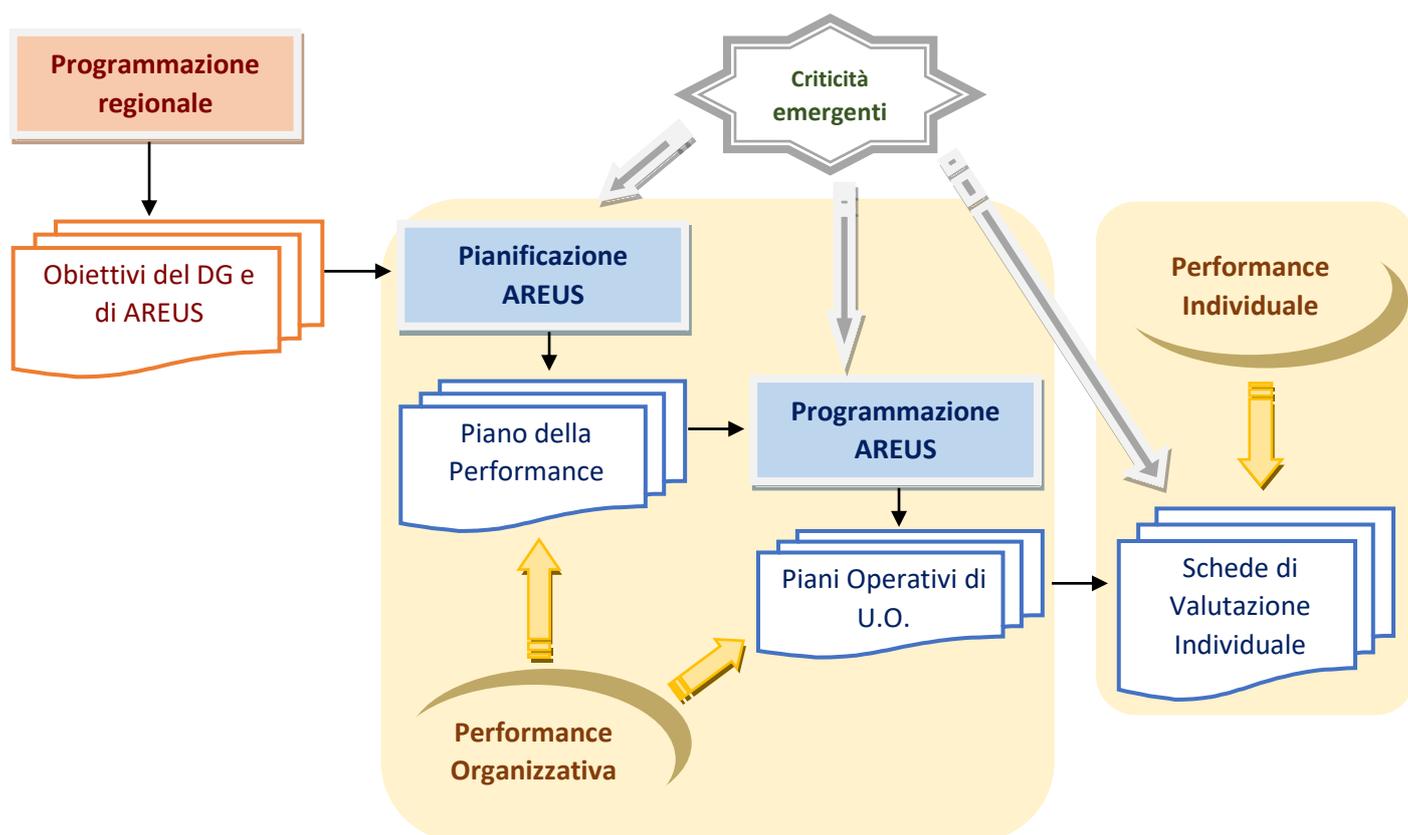
Con la delibera n. 192 del 29/10/2020 è stata adottata la successiva revisione dei Piani Operativi 2020, aggiornando il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e le schede di valutazione individuali ed infine, approvando nuove istruzioni operative sulla valutazione individuale della performance. 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 Direzione Generale e management aziendale. 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 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;
- Linee guida per la Relazione annuale sulla performance – Ministeri n. 3 novembre 2018
- 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