
AZIENDA SANITARIA ULSS 8 Berica

Relazione dell'OIV
sul funzionamento
complessivo del Sistema
di Valutazione,
Trasparenza e Integrità
dei controlli interni

Anno 2018

Indice

Introduzione	pag. 3
A. Performance Organizzativa	pag. 4
B. Performance Individuale	pag. 5
C. Processo di attuazione del ciclo delle performance	pag. 6
D. Infrastruttura di supporto	pag. 7
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	pag. 7
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 7
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	pag. 7

Introduzione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Azienda Ulss 8 Berica redige, ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009 e sulla scorta degli elementi informativi forniti dalla Struttura Tecnica di Supporto, la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento all'anno 2018. La relazione viene redatta seguendo gli ambiti e le modalità indicati nella delibera CIVIT n.23/2013, richiamati dalla DRGV 140/2016, nel rispetto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

L'attuale OIV è stato nominato con delibera del Direttore Generale n. 158 del 27 febbraio 2017.

Per una descrizione approfondita dei sistemi in atto caratterizzanti il Ciclo della Performance si rimanda alla Relazione sulla Performance 2018 dell'Azienda. Tale documento illustra compiutamente i diversi meccanismi gestionali coinvolti e dà conto dei risultati ottenuti, consentendo di focalizzare questa relazione sulle valutazioni complessive.

In coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 140 del 16/02/2016, la relazione si struttura attorno ai seguenti contenuti:

- A.** performance organizzativa;
- B.** performance individuale;
- C.** processo di attuazione del ciclo della performance;
- D.** infrastruttura di supporto;
- E.** sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F.** definizione e gestione degli standard di qualità;
- G.** descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

A. Performance organizzativa

Il ciclo della Performance per l'anno 2018 ha avuto inizio con la predisposizione del Piano della Performance nel quale sono state indicate le linee strategiche generali per il triennio 2018–2021 e le linee specifiche per l'anno 2018. Il Piano è stato predisposto dalla Direzione Strategica e adottato con delibera n. 20 del 7 febbraio 2018 e pubblicato nella INTRANET Aziendale e nel sito Aziendale www.aulss8.veneto.it alla voce TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO - Performance.

Il Piano riporta e contestualizza gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende ULSS del Veneto, le Aziende Ospedaliere di Padova e Verona e l'IRCSS per l'anno 2018 assegnati dalla Regione. La Regione ha assegnato alle Aziende Sanitarie del Veneto un set di obiettivi da raggiungere con gli indicatori e i pesi relativi.

Oltre agli obiettivi regionali l'Azienda ha individuato nel Piano alcune aree strategiche di intervento che sono state successivamente declinate nelle schede di budget.

L'Azienda ha contrattato con tutte le Unità Operative Complesse il budget per l'anno 2018 articolando e formalizzando puntuali obiettivi da raggiungere, attività da conseguire e risorse da utilizzare.

Nel corso della seduta del 19 febbraio 2018 la Direzione Strategica ha illustrato all'OIV l'avvio del Ciclo della Performance e l'avvio delle negoziazioni di budget, indicando la conclusione delle stesse per la fine del mese di maggio.

L'Azienda - con delibera n. 858 del 20/06/2018 ha approvato le schede di budget delle strutture aziendali.

Nel corso dell'anno sono stati forniti ed aggiornati dei cruscotti di monitoraggio sugli obiettivi di carattere economico, di attività, e una sintesi trimestrale del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget.

Periodicamente nel corso dell'anno (trimestralmente) l'Azienda ha proceduto alla valutazione dello svolgimento dell'attività e dell'andamento della gestione e ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti. La procedura aziendale contemplava inoltre nei mesi di agosto/settembre una possibile rinegoziazione del budget nell'ipotesi di particolari eventi, non previsti in sede di budget, in grado di incidere significativamente sul raggiungimento degli obiettivi.

Nel corso della seduta del 12 Dicembre 2018 l'OIV ha preso atto della Relazione del Responsabile del Controllo di Gestione, valutando positivamente il processo e le modalità di assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali. Nel corso della stessa seduta l'Azienda ha relazionato l'OIV sull'andamento del monitoraggio svoltosi nei mesi di agosto/settembre 2018; sono stati analizzati gli scostamenti e il grado di conseguimento dei risultati, segnalando ai singoli Responsabili di Unità Operativa la possibilità di richiedere a settembre la rinegoziazione del budget.

Nei mesi di marzo-aprile 2019 l'Azienda ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di budget per tutte le strutture Aziendali e la Regione ha rendicontato un preconsuntivo del

raggiungimento degli obiettivi Aziendali riferiti all'anno 2018. Tutto il Personale dipendente è stato quindi valutato individualmente in relazione agli obiettivi raggiunti e ad altri parametri.

L'Azienda ha scelto di correlare il sistema premiale al raggiungimento degli obiettivi di budget (retribuzione di risultato e incentivazione alla produttività).

Sulla base della documentazione a disposizione e degli incontri fatti, l'OIV ritiene che per il 2018 l'intero processo relativo alla performance organizzativa, dalla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati sia del tutto adeguato. Lo stesso OIV è impegnato a monitorare il sistema per il 2019, anno che dovrebbe essere caratterizzato per la messa a regime del nuovo sistema di valutazione aziendale, unico aziendale.

L'OIV esprime quindi "una valutazione positiva sul processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali e sulle modalità di assegnazione di tali obiettivi in atto nel 2018 presso l'Azienda, processo e modalità che risultano coerenti con le disposizioni del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni"

Un'area di potenziale miglioramento sul fronte della performance organizzativa è relativa al sistema di monitoraggio dei risultati, con particolare riferimento alle UU.OO. che mostrano più ampi scostamenti rispetto agli obiettivi attesi. L'OIV ha suggerito all'Azienda di analizzare nel dettaglio i risultati della Performance Organizzativa per le UU.OO con un grado di raggiungimento < 80%, considerando anche eventuali ulteriori riflessi rispetto alla valutazione complessiva dei Direttori delle UU.OO coinvolte e l'impatto sulla premialità del restante personale coinvolto

B. Performance individuale

Secondo le previsioni vigenti per il 2018 nell'Azienda Ulss 8, il personale in servizio è soggetto a valutazione annuale al fine di verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa. In caso di esito positivo ciò comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato/incentivazione alla produttività, oltre a concorrere, insieme ad altri elementi per la sola Area Dirigenziale, alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi. Il sistema di valutazione individuale tiene anche conto della performance organizzativa

La valutazione degli obiettivi individuali anno 2018 si è svolta nei mesi di maggio/giugno 2019. Il processo di valutazione ha coinvolto n. 289 valutatori ha interessato n. 6.242 dipendenti di cui 1.082 Dirigenti e 5.160 dipendenti appartenenti all'area contrattuale del Comparto

Il sistema di monitoraggio, valutazione e premialità della performance individuale appare essere ben consolidato in Azienda grazie anche all'utilizzo di un Software che permette una gestione informatizzata dell'intero percorso. Il Software è stato implementato in tutta l'Azienda in modo integrato.

Gli esiti del sistema in termini di differenziazione appaiono accettabili, scontando una fisiologica tendenza all'appiattimento verso risultati ottimali.

Processi e strumenti risultano in linea con le migliori prassi diffuse nelle aziende del SSN, garantendo la diretta relazione valutato – valutatore.

L'intero processo trarrebbe, comunque, opportunità di miglioramento dalla organizzazione di periodici momenti di confronto, che coinvolgono tutti i valutatori, sulle valutazioni espresse nell'esercizio precedente al fine di chiarire e omogeneizzare i criteri utilizzati.

In sintesi, l'OIV ritiene che per il 2018 l'intero processo relativo alla valutazione individuale sia del tutto adeguato. Lo stesso OIV è impegnato a monitorare il sistema per il 2019 anche al fine di contribuire a un suo miglioramento attraverso specifiche osservazioni e proposte.

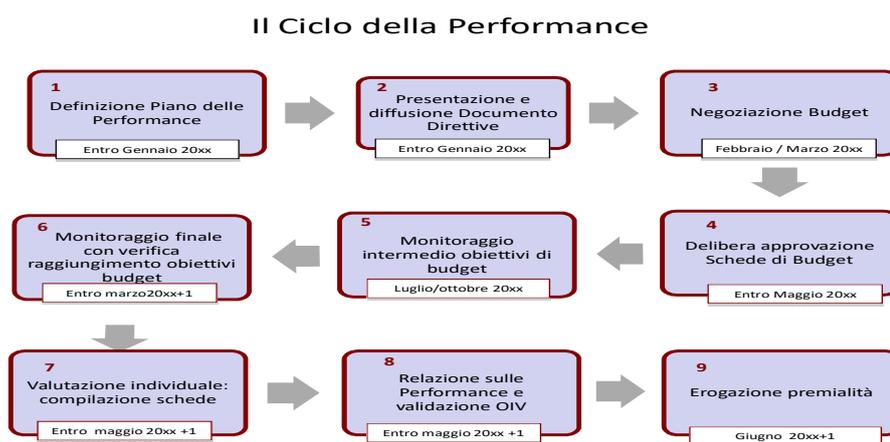
C. Processo di attuazione del ciclo delle performance

L'intero ciclo ha visto direttamente impegnato tutto il top management aziendale, mentre il processo di attuazione del ciclo delle performance è realizzato grazie a un'infrastruttura di supporto nella quale operano figure professionali con diverse competenze.

Lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo e la valutazione delle performance organizzative è coordinato dalla Struttura Controllo di Gestione che applica la metodica di budget al fine di garantire efficacia ed efficienza ai processi di acquisizione e impiego delle risorse e concretizzare il principio della responsabilità economica.

La Struttura Complessa Risorse Umane supporta il processo di valutazione individuale fornendo, inoltre, assistenza a tutti i soggetti coinvolti tramite la gestione e amministrazione del software dedicato alla valutazione.

Il Ciclo delle Performance attuato nell'anno 2018 si è articolato in nelle seguenti fasi:



1

D. Infrastruttura di supporto

La rilevazione e il monitoraggio continuo delle performance (aziendali e di struttura operativa) dell'attività avviene attraverso il sistema informativo aziendale che, partendo dal *data warehouse* gestito dal Controllo di Gestione, diffonde l'informazione ai vari attori del sistema.

Per quanto è stato possibile osservare, l'Azienda è dotata di un sistema informativo in grado, per estensione e tempestività, di supportare l'intero ciclo della performance, fornendo, in cooperazione con il sistema regionale, una rappresentazione del funzionamento e dei risultati utili al governo dell'azienda.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV nella seduta del 19/04/2019 ha attestato gli obblighi di pubblicazione per il 2018 (D.Lgs. 33/2013 e Delibera ANAC n. 141/2018). L'OIV inoltre ha preso atto che con deliberazione del Direttore Generale n. 97 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2018-2020. Il piano è pubblicato nel sito aziendale.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Si segnala che la qualità dell'Azienda è monitorata attraverso Il Servizio Qualità, Sicurezza ed Accreditamento e Il Comitato Aziendale di Governo Clinico, di supporto a tutta l'Azienda nell'identificazione dei processi di miglioramento della qualità. L'Azienda inoltre monitora e distribuisce alle Unità Operative interessate i risultati in termini di volumi e di esiti degli indicatori del PNE, del S.Anna e degli indicatori riferiti alla Griglia Lea 2016.

G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sulla scorta degli elementi informativi forniti dalla Struttura tecnica di supporto/Servizio Controllo di Gestione. Nell'esercizio 2018 si è riunito nelle seguenti date: 19/02/2018; 23/04/2018; 29/06/2018; 12/12/2018

Vicenza, 15 settembre 2019