
AZIENDA SANITARIA ULSS 8 Berica

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

Anno 2019 - 2020

Indice

Introduzione	pag. 3
A. Performance Organizzativa e Performance Individuale	pag. 4
B. Processo di attuazione del ciclo delle performance	pag. 6
C. Infrastruttura di supporto	pag. 8
D. 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. 8
E. Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 8
F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	pag. 9

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 2019 e per l'anno 2020. 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.

A causa della pandemia da Covid-19 nell'anno 2020 l'Azienda ha dovuto affrontare una situazione che ha coinvolto l'intera organizzazione Aziendale e, di fatto, bloccato tutte le attività differibili per concentrare più risorse possibili a fronteggiare l'emergenza. Anche la chiusura del Ciclo della Performance dell'anno 2019 è stato interessato da variazioni e dilatazione dei tempi. Una delle conseguenze di tale situazione è la conclusione nell'esercizio 2021 della valutazione della Performance Organizzativa e della Performance individuale. La verifica sul funzionamento complessivo di valutazione trasparenza e integrità riferita al 2019 da parte dell'OIV è stata quindi posticipata al 2021, in concomitanza con la valutazione riferita al ciclo della performance dell'anno 2020.

La presente relazione riguarda quindi gli anni 2019 e 2020.

Per una descrizione approfondita dei sistemi in atto caratterizzanti il Ciclo della Performance si rimanda alla Relazione sulla Performance 2020 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 e performance individuale;
- B. processo di attuazione del ciclo della performance;
- C. infrastruttura di supporto;
- D. 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;
- E. definizione e gestione degli standard di qualità;
- F. descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

A. Performance organizzativa e Performance individuale anno 2019/2020

ANNO 2019

Il ciclo della Performance per l'anno 2019 ha avuto inizio con la predisposizione del Piano della Performance nel quale sono state indicate le linee strategiche generali per il triennio 2019–2021 e le linee specifiche per l'anno 2019. Il Piano è stato predisposto dalla Direzione Strategica e adottato con delibera n. 182/2019 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 2019 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 2019 articolando e formalizzando puntuali obiettivi da raggiungere, attività da conseguire e risorse da utilizzare.

Nel corso della seduta del 19 aprile 2019 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. 930/2019 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.

Nel corso della seduta del 14 Novembre 2019 l'OIV ha preso atto della Relazione del Responsabile del Controllo di Gestione, dalla quale si evince che l'Azienda ha effettuato il monitoraggio semestrale del ciclo della performance dell'anno 2019, ha analizzato gli scostamenti e verificato il grado di conseguimento dei risultati delle singole strutture aziendali.

Nel corso del 2020 l'Azienda ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di budget per tutte le strutture Aziendali. Tutto il Personale dipendente è stato quindi valutato individualmente in relazione agli obiettivi raggiunti e ad altri parametri nell'ultimo trimestre del 2020 e nei primi mesi del 2021.

ANNO 2020

Il ciclo della Performance per l'anno 2020 ha avuto inizio con la predisposizione del Piano della Performance nel quale sono state indicate le linee strategiche generali per il triennio 2020–2022 e le linee specifiche per l'anno 2020. Il Piano è stato predisposto dalla Direzione Strategica e adottato con delibera n. 254 del 19/02/2020 e pubblicato nella INTRANET Aziendale e nel sito Aziendale www.aulss8.veneto.it alla voce TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO - Performance.

Il Ciclo della Performance a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 è stato interessato da variazioni e dilatazione dei tempi. In particolare, le principali modifiche hanno riguardato:

- la contrattazione degli obiettivi di budget anno 2020, effettuata nei mesi di luglio - agosto quando la situazione emergenziale era provvisoriamente rientrata;
- la modifica in corso di esercizio degli obiettivi regionali e aziendali privilegiando e dando un peso rilevante a quelli correlati all'emergenza Covid.

Il riaccutizzarsi dell'emergenza nell'ultimo trimestre del 2020 e nel primo trimestre del 2021 ha comportato ulteriori difficoltà nella gestione dei percorsi usuali di rendicontazione e valutazione dei risultati raggiunti. L'Azienda ha comunque concluso entro il primo semestre dell'anno 2021 il Ciclo della Performance verificando il raggiungimento degli obiettivi di budget per tutte le strutture Aziendali.

ANNO 2019 E 2020

L'Azienda per i due anni considerati, in continuità con gli esercizi precedenti, ha correlato il sistema premiale al raggiungimento degli obiettivi di budget e alle valutazioni della Performance individuale (retribuzione di risultato e incentivazione alla produttività).

Sulla base della documentazione a disposizione e degli incontri fatti, l'OIV ritiene che per i due anni 2019-2020 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, tenuto conto del contesto emergenziale sia adeguato.

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 presso l'Azienda, processo e modalità che risultano coerenti con le disposizioni del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni".

Per quanto riguarda le possibili e desiderate evoluzioni del sistema si sottolinea, da una parte, come l'azienda abbia, per quanto possibile, prodotto uno sforzo nella direzione di una maggiore attenzione nella gestione dei "low performer" (UU.OO. e singoli dipendenti), e come, dall'altra, l'emergenza prodotta dalla pandemia e le sue conseguenze abbiano inevitabilmente spostato l'attenzione dai meccanismi gestionali al mero svolgimento delle operazioni. Da quest'ultimo punto di vista, col procedere di una normalizzazione, non ancora compiutamente raggiunta, sarà necessario rivedere i meccanismi per valutare come l'esperienza attraversata e le nuove prospettive che si aprono possano avere cambiato le esigenze e le priorità individuate nelle relazioni precedenti.

L'OIV vuole infine sottolineare come l'azienda sia stata comunque in grado, anche nella emergenza, di preservare i principi che sono alla base dell'intera costruzione del Ciclo delle Performance come sistema di riferimento per la gestione aziendale.

B. Processo di attuazione del ciclo delle performance

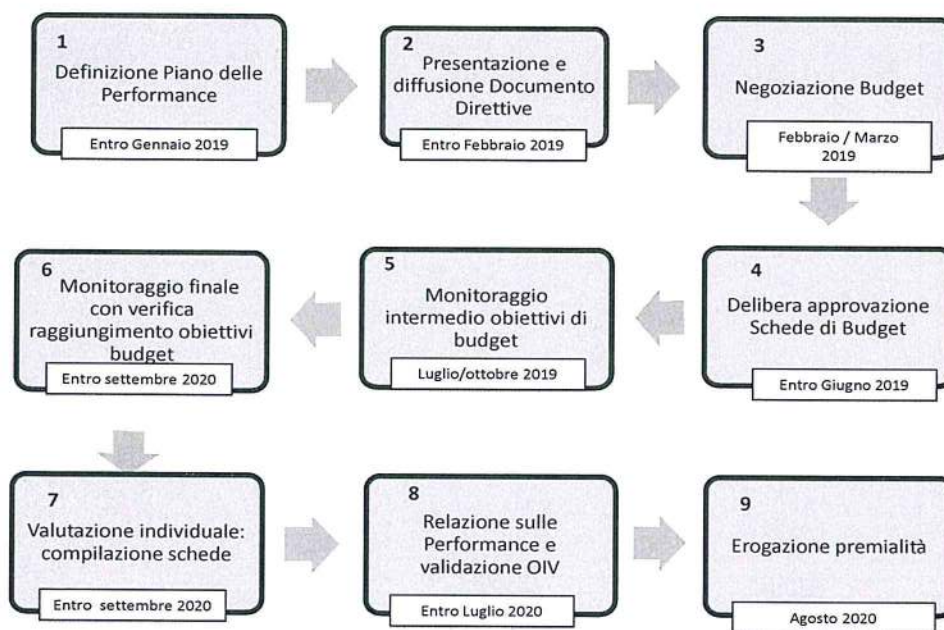
L'intero ciclo ha visto direttamente impegnato tutto il top management aziendale, mentre il processo di attuazione del ciclo delle performance è stato realizzato grazie a un'infrastruttura di supporto nella quale operano figure professionali con diverse competenze.

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.

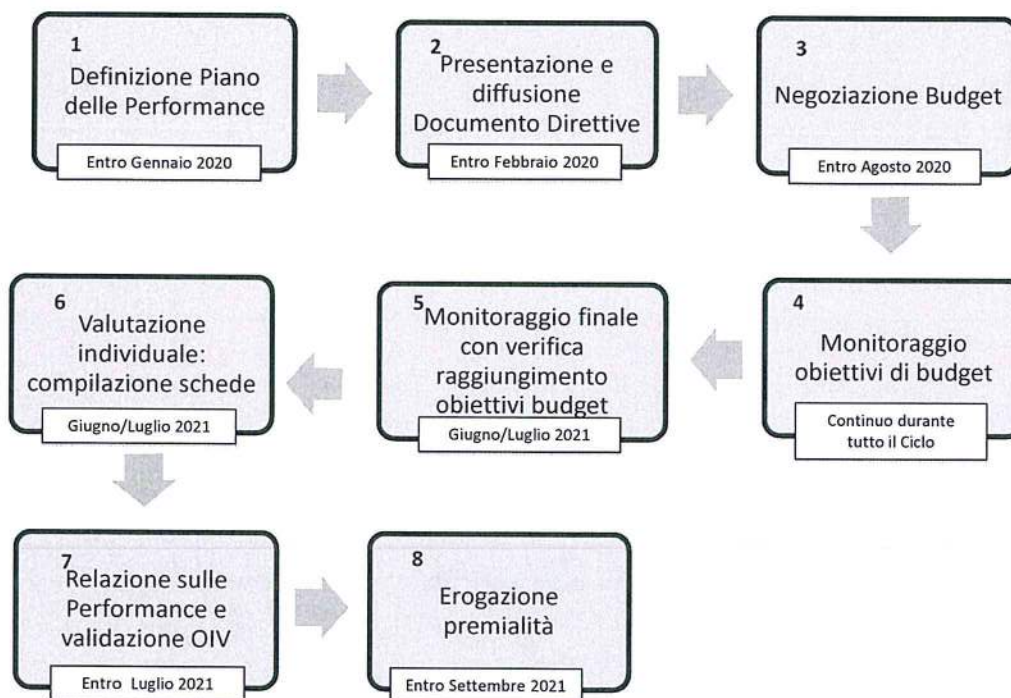
Il Ciclo delle Performance attuato nell'anno 2019 e nell'anno 2020 si è articolato in nelle seguenti fasi:

Il Ciclo della Performance 2019



1

Il Ciclo della Performance anno 2020



1

C. 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.

D. 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 2019 (D.Lgs. 33/2013 e Delibera ANAC n. 141/2018). L'OIV inoltre ha preso atto che con deliberazione del Direttore Generale n. 152/2019 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2019-2020. Il piano è pubblicato nel sito aziendale.

Nella seduta del 25/06/2020 ha attestato gli obblighi di pubblicazione per il 2020 (D.Lgs. 33/2013 e Delibera ANAC n. 213/2020).

E. Definizione e gestione degli standard di qualità

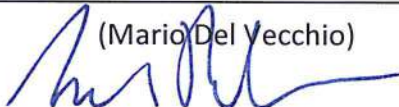
Si segnala che la qualità dell' Azienda è monitorata attraverso Il Servizio Qualità, Sicurezza ed Accredimento e Il Comitato Aziendale di Governo Clinico, di supporto a tutta l'Azienda nell'identificazione dei processi di miglioramento della qualità. L'Azienda inoltre monitora e distribuisce alle Unità 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.

F. 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 2019 si è riunito nelle seguenti date: 19/04/2019, 25/07/2020 e 14/11/2020; nel corso del 2020 nelle date: 25/06/2020 e 03/09/2020. Oltre alle sedute formalmente convocate e anche per la preparazione delle medesime i membri dell'OIV hanno comunque mantenuto un contatto costante con la Direzione e con le diverse strutture di supporto.

Vicenza, 23 settembre 2021

Il Presidente OIV


(Mario Del Vecchio)