

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni Ex Azienda Ulss 6

Anno 2016

Indice

Introduzione	pag. 3
A. Performance Organizzativa	pag. 4
B. Performance Individuale	pag. 5
C. Processo di attuazione del ciclo delle performance	pag. 5
D. Infrastruttura di supporto	pag. 6
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. 6
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 7
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	pag. 7
H. 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/Controllo di Gestione, la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento all'anno 2016. 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 partire dal 1 gennaio 2017 l'Azienda Ulss 6 ha assunto la denominazione Ulss 8 Berica incorporando l'Azienda Ulss 5 il cui OIV si è assunto la responsabilità di redigere la presente relazione.

L'attuale OIV è stato nominato con delibera del Direttore Generale n. 158 del 27 febbraio 2017 e ha tenuto la prima riunione nel mese di aprile del 2017, pertanto non ha avuto modo di partecipare direttamente a tutte le fasi dei cicli gestionali relativi al 2016. Le valutazioni espresse nella presente relazione sono basate prevalentemente sulla documentazione prodotta dal precedente OIV e dovranno trovare migliore approfondimento nell'impegno futuro.

Per una descrizione approfondita dei sistemi in atto caratterizzanti il ciclo della performance si rimanda alla Relazione sulla performance 2016 dell'Azienda Ulss 6. 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. utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- H. descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

A. Performance organizzativa

Il ciclo della Performance per l'anno 2016 ha avuto inizio con la predisposizione del Piano triennale di valutazione degli obiettivi (Piano della Performance) nel quale sono state indicate le linee strategiche generali per il triennio 2016–2018 e le linee specifiche per l'anno 2016. Il Piano è stato predisposto dalla Direzione Strategica e adottato con delibera n. 91 del 17 febbraio 2016 e pubblicato nella INTRANET Aziendale e nel sito Aziendale www.ulssvicenza.it / www.aulss8.veneto.it (sezione Distretto Est) alla voce TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO.

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 2016 assegnati dalla Regione con *DRGV 2072/2015*. Con tale DGRV 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 2016 articolando e formalizzando puntuali obiettivi da raggiungere, attività da conseguire e risorse da utilizzare. L'Azienda - con delibera n. 577 del 27/07/2016 ha approvato le schede di budget delle strutture aziendali.

Nel corso della *seduta del 24 febbraio 2016* il Responsabile del Controllo di Gestione ha illustrato all'OIV l'avvio del ciclo della performance e le già iniziate negoziazioni di budget, indicando la conclusione delle stesse per la fine del mese di aprile.

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 09 Novembre 2016 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 il Responsabile del Controllo di Gestione ha relazionato l'OIV sull'andamento del monitoraggio svoltosi nei mesi di agosto/settembre 2016; 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.

Nell'incontro suddetto l'OIV ha espresso “una valutazione positiva sul processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali e sulle modalità di assegnazione di tali obiettivi in atto nel 2016 presso l'Azienda ULSS 6, processo e modalità che risultano coerenti con le disposizioni del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”

Nei mesi di marzo-aprile 2017 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 2016. L'Azienda ha scelto di correlare il raggiungimento degli obiettivi di budget al sistema premiale (retribuzione di risultato e incentivazione alla produttività).

Sulla base della documentazione a disposizione e dei giudizi espressi dal precedente organismo, l'OIV ritiene che per il 2016 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 2017 anche al fine di contribuire a un suo miglioramento attraverso specifiche osservazioni e proposte.

B. Performance individuale

Secondo le previsioni vigenti per il 2016 nell'Azienda Ulss 6, il personale in servizio presso l'Azienda era 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 comportava 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 teneva anche adeguatamente conto della performance organizzativa

La valutazione degli obiettivi individuali anno 2016 si è svolta nei mesi di maggio/giugno 2017. Il processo di valutazione ha coinvolto n. 203 valutatori ha interessato n. 4022 dipendenti di cui 742 Dirigenti e 3280 dipendenti appartenenti all'area contrattuale del Comparto

Il sistema di monitoraggio, valutazione e premialità della performance individuale appariva essere ben consolidato in Azienda grazie anche all'utilizzo di un Software che permetteva una gestione informatizzata dell'intero percorso. Processi e strumenti risultano in linea con le migliori prassi diffuse nelle aziende del SSN, garantendo la diretta relazione valutato — valutatore.

In sintesi, sulla base della documentazione a disposizione e dei giudizi espressi dal precedente organismo, l'OIV ritiene che per il 2016 l'intero processo relativo alla valutazione individuale sia del tutto adeguato. Lo stesso OIV è impegnato a monitorare il sistema per il 2017 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 ad 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 2016 si è articolato in nelle seguenti fasi:



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 fin qui 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

Considerato lo scarso arco di tempo intercorso dalla nomina e la natura degli adempimenti assolti, l'OIV non ha avuto occasione di approfondire il tema. Non sembrano, comunque, emergere particolari criticità.

L'OIV ha attestato gli obblighi di pubblicazione per il 2016 (D.Lgs. 33/2013 e Delibera ANAC n. 236/2017). L'OIV inoltre ha preso atto che con deliberazioni del Direttore Generale n. 28 e n. 29 del 29/01/2016 sono stati approvati il Piano di Prevenzione della Corruzione e del Programma per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2016-2018. I piani sono pubblicati nel sito aziendale.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Considerato lo scarso arco di tempo intercorso dalla nomina e la natura degli adempimenti assolti, l'OIV non ha ancora avuto occasione di approfondire il tema. Si segnala comunque 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. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Tutto il personale in servizio presso l'Azienda è soggetto a valutazione. Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi generali: diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto sovraordinato; verifica della valutazione da parte del soggetto competente; partecipazione del valutato al procedimento, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio.

L'Azienda ha definito, con atto formale e previa concertazione con le organizzazioni sindacali, i criteri per la valutazione delle attività professionali, delle prestazioni, delle competenze organizzative nonché dei risultati di gestione.

Il processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali anno 2016 è stato relazionato durante l'incontro del 09 Novembre 2016 dal Responsabile del Servizio Controllo di Gestione all'OIV che ha espresso una valutazione positiva sull'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e sulla coerenza con le disposizioni del Sistema del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (circolare CIVIT 23/2013)

Come segnalato a partire dal 1.1.2017 è stata costituita la nuova azienda. Nel processo di fusione tutti i principali meccanismi gestionali sono stati ridisegnati sulla base delle migliori esperienze disponibili nelle due precedenti aziende. La relazione 2017 sarà l'occasione per una analisi delle modificazioni intervenute e per una prima valutazione circa la loro efficacia.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV attuale dal suo insediamento si è riunito nelle seguenti date: 07/04/2017; 31/05/2017; 03/07/2017.

L'O.I.V. riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2016 in base agli elementi informativi forniti dalla Struttura tecnica di supporto Servizio Controllo di Gestione e in base a quanto rilevato dai verbali redatti dal precedente O.I.V in carica nel periodo di riferimento.

Vicenza, 15 settembre 2017

Il Presidente OIV

(Mario Del Vecchio)