



**Struttura Tecnica di Supporto
dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

**RELAZIONE
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2023



Sommario

Introduzione e quadro normativo di riferimento	3
Performance organizzativa	4
Performance individuale.....	5
Processo di attuazione del ciclo della performance	6
Infrastruttura di supporto.....	7
Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del piano triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	8
Esito finale	8

Introduzione e quadro normativo di riferimento

L'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, novellato dal Dlgs. n.174/2017, dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito "OIV") monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità e dei controlli interni attraverso una relazione annuale e che, nell'ambito della Relazione sul Funzionamento, lo stesso possa formulare proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Al Decreto ha fatto seguito la Regione Veneto con la DGR n. 140 del 2016 che disciplina il ruolo e le attribuzioni degli OIV delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale definendone i compiti e le funzioni nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance. In sintesi, stante quanto previsto all'Allegato A della predetta deliberazione 140/2016, l'OIV:

- monitora il funzionamento dell'intero ciclo della performance;
- predispose il Documento di Validazione della Relazione sulla performance e la Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, che costituisce parte integrante del Documento di Validazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;
- garantisce l'assolvimento degli obblighi aziendali in materia di trasparenza del ciclo della valutazione dei risultati;
- concorre alle iniziative finalizzate a mantenere il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione da parte del personale;
- è garante del processo di valutazione degli obiettivi;
- valida la relazione in termini di funzionamento e quindi attesta che il processo sia stato eseguito seguendo tutti i requisiti richiesti; non valida i risultati, se non eventualmente a campione al fine di verifica e valutazione del processo stesso, e non esercita la funzione di valutatore di seconda istanza, a differenza del precedente Nucleo di Valutazione.

La presente Relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ulss 3 Serenissima OIV, nominato con deliberazione n. 1134/2023 per il triennio 2023-2026. Con essa l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni con riferimento all'attività svolta nell'anno 2023. Il documento illustra il ciclo della performance aziendale nelle sue componenti organizzativa ed individuale: l'analisi della performance organizzativa riguarda la valutazione degli obiettivi assegnati alle UUOO aziendali; la performance individuale, invece, descrive il percorso effettuato per l'assegnazione ai singoli dipendenti degli obiettivi e la loro valutazione.

Performance organizzativa

La Performance organizzativa dell'Ulss 3 viene monitorata e misurata:

- a livello aziendale, intesa come raggiungimento degli obiettivi dell'intera Azienda;
- a livello di singola Unità Operativa, individuata come autonomo centro di responsabilità.

Per l'anno 2023, il ciclo della performance organizzativa si è svolto nelle seguenti fasi:

a) definizione degli obiettivi strategici ed operativi aziendali nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) formalizzato con la Delibera del Direttore Generale n. 163 del 30 gennaio 2023 e pubblicato sul sito web dell'Azienda nella sezione "Amministrazione trasparente", al fine di assicurarne la massima diffusione e trasparenza;

b) assegnazione degli obiettivi alle articolazioni organizzative aziendali (Unità Operative Complesse e Unità Operative Semplici a Valenza Dipartimentale) tramite la negoziazione del budget. La fase di negoziazione si è svolta a partire dai primi mesi del 2023 ed ha coinvolto i Direttori di Area, di Dipartimento, di Distretto e di Unità Operativa. In tale fase sono stati definiti gli obiettivi di ciascun servizio nell'ambito delle direttive stabilite dalla Direzione Strategica. A ciascun obiettivo è stato assegnato un punteggio in relazione all'importanza dello stesso.

Tutte le schede di budget sono state predisposte con il supporto del Controllo di Gestione e pubblicate nel sito intranet aziendale in modo da garantire a tutti i dipendenti la possibilità di prenderne visione.

c) monitoraggio degli obiettivi: l'Azienda ha sviluppato un sistema di misurazione che ha consentito il monitoraggio periodico e la rendicontazione della performance con riferimento a ciascuna unità di budget. Il monitoraggio avviene sulla base dei dati presenti nel datawarehouse aziendale o da altre fonti non strutturate. Taluni obiettivi, in genere qualitativi, sono monitorati dal referente aziendale dello specifico obiettivo, che comunica al Controllo di Gestione il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

d) misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2023.

Sulla base dei risultati raggiunti vengono riprogrammate azioni di miglioramento, soprattutto nelle attività che evidenziano particolari criticità al fine di mettere a punto le combinazioni dei fattori produttivi che diano luogo a situazioni più efficienti ed economiche, nonché di favorire l'attuazione di condizioni organizzative tali da favorire la migliore espressione del potenziale professionale ed umano degli operatori.

La misurazione e valutazione della performance è un processo che si conclude con la determinazione di un giudizio sui risultati conseguiti dalle Unità di Budget (valutazione performance organizzativa) e dal singolo dipendente (valutazione performance individuale). La misurazione e la valutazione della performance sono azioni volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità



organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e di efficienza delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'OIV ha preso atto delle linee di indirizzo seguite dall'Azienda e della metodologia e dei criteri adottati nella predisposizione delle schede di valutazione. Le linee di indirizzo aziendali hanno perseguito azioni e programmi riguardanti l'efficienza e l'appropriatezza nell'erogazione delle prestazioni, il contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni sanitarie, il consolidamento dell'organizzazione aziendale per processi e la qualità del servizio offerto.

L'OIV ha potuto constatare che gli obiettivi perseguiti sono caratterizzati per l'essere:

- pertinenti e di particolare rilevanza;
- misurabili e chiari;
- commisurati alle risorse disponibili;
- riferiti, laddove possibile, a standard di riferimento (benchmark), con particolare riguardo a quelli definiti dalla Regione del Veneto.

Gli obiettivi di budget sono prevalentemente misurabili sulla base di indicatori quantitativi ricavati dal sistema informativo dell'UOC Controllo di Gestione. Gli indicatori quantitativi presentano generalmente le seguenti caratteristiche:

- comprensibili (chiari, contestualizzati e concreti);
- confrontabili (comparabili nel tempo rispetto alla stessa organizzazione e/o attività standard);
- fattibili (misurabili nei sistemi informativi aziendali e sostenibili finanziariamente e rispetto all'arco temporale di riferimento);
- affidabili (in grado di rappresentare e misurare il fenomeno).

Performance individuale

La misurazione della Performance Organizzativa (verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget delle singole UU.OO.) è affiancata dalla misurazione della Performance Individuale che valuta l'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi di struttura ed è effettuata dal diretto superiore, secondo i principi del contraddittorio, della partecipazione e della trasparenza dei criteri di valutazione utilizzati.

La valutazione individuale deve essere intesa come una leva per la gestione strategica delle risorse umane. La valutazione individuale va inquadrata ed osservata nell'ambito di vari elementi che sono rappresentati dall'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione agli incarichi attribuiti, dall'impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi; dal raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati; dalla capacità di comunicazione e di attenzione nell'espletamento di compiti.

Il processo di misurazione e di valutazione dei risultati individuali è volto al miglioramento continuo della performance: il suo scopo non è la semplice attribuzione di un giudizio, ma la definizione di azioni di miglioramento e di orientamento nei confronti del dipendente al fine di migliorare la performance individuale.

Il processo di valutazione, che riguarda il personale con rapporto di lavoro determinato ed indeterminato viene effettuato da parte di ciascun responsabile di UOC/UOSD, secondo la gerarchia prevista dall'organigramma aziendale. Il monitoraggio e la valutazione vengono svolte mediante l'utilizzo di un software, reso disponibile dallo stesso fornitore che gestisce i servizi del Personale (paghe, presenze, ecc.).

Dall'esito della valutazione organizzativa e individuale discende la corresponsione degli istituti economici previsti dalla contrattazione vigente.

Processo di attuazione del ciclo della performance

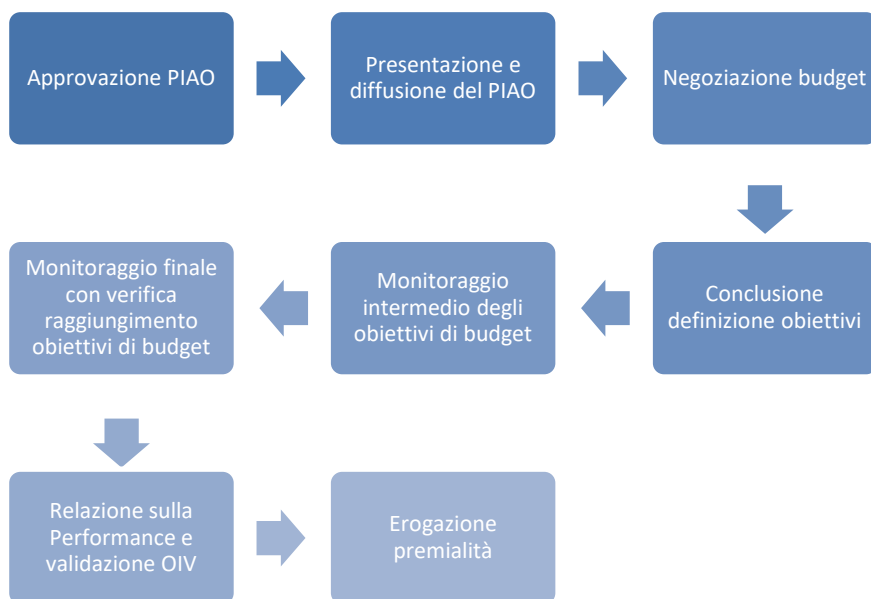
Il processo di attuazione del ciclo della performance è realizzato mediante una struttura di supporto costituita da:

- l'UOC Controllo di Gestione che coordina lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo e la valutazione delle performance organizzative;
- l'UOC Gestione Risorse Umane che coordina e supporta il processo di valutazione individuale.

Nel dettaglio:

- è stato negoziato con tutte le Unità Operative (UOC, UOSD ed alcune specifiche UOS) il budget per l'anno 2023, articolando e formalizzando puntuali obiettivi da raggiungere ed attività da conseguire;
- è stata adottata la delibera del Direttore Generale n. 1076 del 23/06/2023 di "Approvazione delle schede di budget 2023 delle UU.OO. dell'Azienda Ulss 3 Serenissima";
- nel corso del 2023 sono state svolte riunioni periodiche con i Dipartimenti che presentavano particolari criticità su determinati obiettivi e inoltre, con frequenza mensile, sono stati forniti ed aggiornati alcuni cruscotti di monitoraggio sui principali obiettivi;
- la Direzione Aziendale ha costantemente monitorato il grado di raggiungimento degli obiettivi anche in occasione di riunioni plenarie con i direttori e coordinatori di Unità Operative e Dipartimentali;
- è stata infine effettuata la valutazione sulla performance individuale, coordinata dall'UOC Risorse Umane e la valutazione della performance organizzativa.

Si dettagliano di seguito le principali fasi temporali del Ciclo della Performance



Il 24/06/2024, con Delibera del Direttore Generale n. 1049, viene preso atto della valutazione ancora in itinere della performance organizzativa e della autovalutazione riguardante gli obiettivi del Direttore Generale, non essendo quest'ultima ancora conclusa da parte dei soggetti istituzionali preposti (Giunta, Commissione e Conferenza dei Sindaci). Con successiva proposta di delibera sottoposta all'attenzione dello scrivente OIV in data odierna, viene presa visione infine della conclusione della valutazione di tutte le UU.OO. della performance organizzativa e, per tutti i dipendenti, di quella individuale.

Dopo aver visionato la documentazione agli atti l'OIV prende atto che il processo si è svolto nel rispetto delle procedure aziendali basate sui principi di trasparenza, condivisione e pubblicità, ed autorizza la corresponsione degli incentivi previsti dalla contrattazione aziendale sulla base degli esiti delle valutazioni effettuate.

Infrastruttura di supporto

Il monitoraggio continuo della performance aziendale e delle Unità Operative che viene effettuato dal Controllo di Gestione, avviene mediante l'utilizzo di uno specifico applicativo, che consente la predisposizione delle schede di budget delle Unità Operative, il monitoraggio degli obiettivi nel corso dell'anno e la misurazione del livello di raggiungimento degli stessi a consuntivo.

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

L'OIV ha verificato il corretto assolvimento degli obblighi legati all'applicazione della L.190/2012 e ss.mm.ii. relativi alla prevenzione della corruzione, con l'adozione del PIAO 2023-2025 (Delibera del Direttore Generale n. 163 del 30 gennaio 2023) comprensivo della tabella degli obblighi di pubblicazione con l'individuazione dei responsabili della loro attuazione e relative tempistiche e del catalogo dei processi a rischio corruzione, con la ponderazione dei rischi e delle misure da adottare per prevenirli.

Tutta la suddetta documentazione risulta pubblicata nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito web aziendale così come richiesto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente in data 12/07/2023 l'OIV ha effettuato presso l'Azienda (ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g, del D.lgs. n.150/2009 e delle delibere ANAC n.1310/2016 e n.203/2023) la verifica, con esito positivo, sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 203/2023.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Con Delibera del Direttore Generale n. 1134 del 29/06/2023, in continuità con il precedente OIV, è stato nominato il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione con decorrenza 1° luglio 2023 e scadenza 30 giugno 2026.

Le attività di verifica da parte dell'OIV sono state effettuate tramite l'analisi della documentazione e degli elementi informativi ricevuti dall'Azienda per il tramite della Struttura Tecnica di Supporto.

Nel corso del 2023 l'OIV si è riunito nelle seguenti date: 24 gennaio, 17 aprile, 19 giugno, 12 luglio, 12 settembre e 14 novembre. I verbali degli incontri sono conservati e disponibili presso la Struttura Tecnica di Supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Esito finale

Tutto ciò premesso, l'Organismo Indipendente di Valutazione esprime:

- **Valutazione positiva in ordine alla conformità ed appropriatezza del ciclo di gestione della Performance** dell'Azienda Ulss 3 nell'anno 2023 (approvazione formale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, corretto avvio temporale del ciclo, effettiva e corretta assegnazione degli obiettivi



organizzativi ed individuali attraverso “Schede di budget” negoziate, effettivo svolgimento delle fasi di monitoraggio, corretta implementazione degli strumenti di valutazione della performance individuale attraverso “Schede di valutazione individuale”);

- **Valutazione positiva in ordine alla regolarità sugli adempimenti previsti in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione;**

- **Nulla osta** alla corresponsione degli istituti economici legati alla retribuzione di risultato ed alla premialità a seguito della conclusione dell'intero ciclo della performance organizzativa ed individuale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Mestre, 12 agosto 2024

I COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE:

dott. Mauro BONIN

dott. Claudio PILERCI

ing. Paolo FATTORI