

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI – ANNO 2021****INTRODUZIONE E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'Organismo Indipendente di Valutazione "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, *anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi*" (così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74).

Tale decreto, in attuazione degli articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, ai Titoli II e III ha introdotto una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo, tra l'altro, disposizioni concernenti la misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* e la valorizzazione del merito dei dipendenti. Lo scopo della norma è quello di migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché sostenere la 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 delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In seguito, il legislatore regionale ha approvato la legge 26 maggio 2011, n. 9 (poi modificata dalla legge 11 novembre 2011, n. 22), volta a definire linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*, valorizzando la specificità del servizio sanitario regionale ed i modelli organizzativi esistenti e istituendo a tal fine, con deliberazione della Giunta Regionale n. 2205 del 6 novembre 2012, l'Organismo Indipendente di Valutazione e dando precise linee di indirizzo ed operative sul ciclo della gestione e sulla valutazione dei risultati. Successivamente, il quadro normativo di riferimento si è arricchito di ulteriori disposizioni legislative, che hanno determinato un ampliamento nelle attribuzioni degli OIV. In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA." hanno previsto un coinvolgimento dell'OIV -rispettivamente- nell'approvazione del Codice di comportamento aziendale e nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione ad opera del responsabile per la prevenzione della corruzione.

Inoltre, s'inserisce in tale contesto di riferimento e meglio lo definisce, la deliberazione della Giunta Regionale n. 140 del 16 febbraio 2016 che rappresenta il documento di sintesi sul ruolo e le attribuzioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale. Tale deliberazione regionale integra ed aggiorna la precedente Deliberazione n. 2205/2012 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale. In essa viene ribadito che l'OIV esercita funzioni e compiti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della *performance* ed in sintesi, stante quanto previsto all'Allegato A della predetta deliberazione 140/2016, l'OIV:

- monitora il funzionamento dell'intero ciclo della performance;
- predispone 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.

Da ultimo, va citato il decreto legislativo del 25 maggio 2017 n. 74 che apporta alcune importanti modifiche al decreto legislativo n. 150 del 2009. In particolare, viene previsto:

- ampliamento delle attività e responsabilità dell'OIV: l'art.5 del decreto legislativo n. 74/2017, modificando l'art.7 del decreto legislativo n. 150/2009, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance sia adottato e aggiornato annualmente previo parere vincolante dell'OIV, assoggettando quindi il sistema ad un controllo *ex ante* sulla correttezza metodologica dei contenuti; inoltre, l'art.14 del modificato decreto legislativo n. 150/2009, introduce per l'OIV la possibilità di accesso a tutti gli atti, documenti, sistemi informativi, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, in possesso dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni;
- correlazione diretta fra modalità/esiti della valutazione ed incarichi/responsabilità dirigenziali: il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali e la valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale (d.lgs n. 150/2009).

Con la presente Relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ulss 3 Serenissima riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni con riferimento all'attività svolta nell'anno 2021.

CICLO DELLA PERFORMANCE

Come indicato nella delibera ANAC n. 23/2013 “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009)” -e poi confermato nell’allegato A alla deliberazione della Giunta Regionale n. 140/2016- la Relazione è redatta verificando ed analizzando i seguenti aspetti:

- performance organizzativa;
- performance individuale;
- processo di attuazione del ciclo della performance;
- infrastruttura di supporto;
- rispetto degli adempimenti riguardanti gli obblighi di pubblicazione per la trasparenza;
- definizione e gestione degli standard di qualità;
- benessere organizzativo – indagine sulla qualità percepita;
- utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- descrizione delle modalità di monitoraggio dell’OIV;
- monitoraggio dell’applicazione dei contenuti del Piano aziendale anticorruzione

La **Performance organizzativa** dell’Ulss 3 viene monitorata e misurata:

- a livello aziendale, intesa come raggiungimento degli obiettivi strategici dell’intera Azienda,
- a livello di singola Unità Operativa.

Il ciclo della performance organizzativa relativo all’anno 2021 è stato attivato e formalizzato con la Delibera del Direttore Generale n. 116 del 29/01/2021 “Piano della Performance 2021-2023 e Documento di direttive per gli obiettivi di budget 2021”.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale attraverso il quale, in conformità alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli normativi e di bilancio, vengono individuati obiettivi strategici ed operativi, indicatori e risultati attesi.

Il Piano è stato pubblicato sul sito web dell’Azienda, nella sezione “Amministrazione trasparente”, al fine di assicurarne la massima diffusione e trasparenza, con l’intento di favorire anche un processo sinergico di confronto con le Istituzioni e le componenti rappresentative della cittadinanza e dei portatori di interessi e valori in genere.

All’interno del Piano sono riportati e messi in relazione obiettivi strategici ed obiettivi operativi aziendali con relativi indicatori e *target* di riferimento. Tali obiettivi hanno costituito il punto di riferimento per la contrattazione e definizione degli obiettivi specifici da riportare nella scheda di *budget* delle Unità Operative.

La fase di negoziazione è avvenuta a partire fin dai primi mesi del 2021 e poi, in corso d'anno, è stata più volte ripresa a causa del continuo e necessario cambiamento delle attività e delle priorità determinato dall'evoluzione della pandemia di Covid-19. Per ciascuna Unità Operativa la Direzione Aziendale ha negoziato una scheda di *budget* contenente gli obiettivi proposti dalla Direzione strategica ed ulteriori obiettivi proposti dall'U.O. fissando i relativi punteggi in relazione all'importanza assegnata.

Tutte le schede di *budget* sono state predisposte con il supporto del Controllo di Gestione e pubblicate nel portale aziendale.

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, prevalentemente orientate alla gestione dell'emergenza Covid, hanno contestualmente perseguito la ricerca di sempre maggiore economicità ed appropriatezza nell'erogazione delle prestazioni.

Gli obiettivi aziendali sono stati successivamente declinati, per il tramite dei Direttori di Area, di Dipartimento e di Distretto, a livello di ciascuna UOC/UOSD.

Le schede di *budget* esaminate contengono obiettivi orientati al contenimento della diffusione del virus e alla gestione della pandemia, ma anche ai consueti obiettivi di miglioramento dell'efficienza, appropriatezza di erogazione delle prestazioni, contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni sanitarie, consolidamento dell'organizzazione per processi e diffusa attenzione alla qualità del servizio offerto.

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

- pertinenti e di particolare rilevanza;
- misurabili e chiari;
- tali di indurre significativi miglioramenti, con ricadute positive sulle attività svolte;
- commisurati alle risorse disponibili;
- riferiti a standard assunti come riferimento (*benchmark*), con particolare riguardo a quelli definiti dalla Regione del Veneto.

Gli obiettivi di *budget* sono prevalentemente misurabili sulla base degli indicatori quantitativi ricavati dal sistema informativo dell'U.O.C. Controllo di Gestione. Gli indicatori quantitativi si sono rivelati generalmente:

- 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 un fenomeno).

L'OIV ha inoltre riscontrato che le schede di *budget* sono state pubblicate sul portale interno dell'Azienda e dunque è stata garantita ai dipendenti la possibilità di visionarle.

L'Azienda ha sviluppato un sistema di misurazione che ha consentito il monitoraggio periodico, in corso d'anno, e la rendicontazione della performance dell'Azienda nel suo complesso e con riferimento alle proprie articolazioni

organizzative e di responsabilità. Il Controllo di gestione ha prodotto l'analisi degli scostamenti per ciascuna Unità Operativa sulla base delle informazioni disponibili e in riferimento al periodo temporale di osservazione. Il processo ha previsto numerose e necessarie revisioni degli obiettivi per variazioni dovute alla programmazione nazionale e/o regionale, od a nuovi e non previsti contesti aziendali.

Il processo di misurazione e di valutazione dei risultati individuali (**performance individuale**) è volto al miglioramento continuo delle performance: il suo scopo non è la definizione di un giudizio, ma la definizione di azioni di miglioramento, con riferimento sia alla performance individuale, sia all'efficacia del sistema nel suo insieme. Pertanto, il processo di definizione, attuazione e monitoraggio delle performance individuali deve essere correlato e coerente con gli obiettivi aziendali definiti nell'ambito del processo di budget.

Per quanto riguarda le tempistiche e le modalità della valutazione individuale, l'Unità Operativa Risorse Umane riferisce che la conclusione del processo e la relativa corresponsione degli emolumenti collegati al sistema premiante avverrà entro la fine dell'anno corrente.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di attuazione del ciclo della performance è realizzato grazie ad un'infrastruttura di supporto:

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

Dopo aver visionato la documentazione agli atti relativa al processo di definizione degli obiettivi, al loro perseguimento ed alla valutazione sul loro raggiungimento, l'OIV prende atto che:

- l'Azienda ha contrattato con tutte le Unità Operative Complesse e Dipartimentali il *budget* per l'anno 2021, articolando e formalizzando puntuali obiettivi da raggiungere, attività da conseguire e risorse da utilizzare;
- nel corso del 2021 sono state svolte riunioni periodiche con i Dipartimenti che presentavano particolari criticità su determinati obiettivi e inoltre, mensilmente, sono stati forniti ed aggiornati alcuni cruscotti di monitoraggio sugli obiettivi di carattere economico;
- la Direzione aziendale ha costantemente monitorato il grado di raggiungimento degli obiettivi posti, predisponendo appropriati strumenti di rendicontazione e comunicando i risultati a tutti i portatori di interesse, coinvolti a vario titolo nella gestione aziendale;
- la valutazione del personale del comparto per l'anno 2021 è completata e l'Unità Operativa Risorse Umane riferisce che potrà corrispondere le ulteriori quote 2021 nel periodo settembre/ottobre 2022.

Per il personale Dirigente è stato avviato il processo per la valutazione della performance individuale che sarà conclusa entro la fine del mese di settembre. Conseguentemente sarà possibile corrispondere il saldo dovuto.

L'OIV, sulla base di quanto sopra citato –pur non entrando nel merito delle singole valutazioni, se non a campione e solo ai fini della verifica del corretto svolgimento del processo–, certifica che il sistema di valutazione è avvenuto nel rispetto delle procedure aziendali, che sono basate sui principi di obiettività, trasparenza, proporzionalità ed equità.

Benessere organizzativo

Nella seduta del 29/11/2021 la responsabile del Benessere Organizzativo e clima aziendale ha riferito all'OIV in merito alle azioni attuate dall'Azienda per garantire un buon livello di benessere organizzativo aziendale compatibilmente con le gravi e nuove difficoltà legate al particolare periodo contraddistinto dalla pandemia. Nel 2021 gli accessi alla Consiglieria sono ulteriormente diminuiti rispetto all'anno precedente, sempre a causa del perdurare della fase emergenziale che probabilmente fa passare in secondo piano altre problematiche, mantiene più distanziate le persone e riduce la presenza in Azienda. Le segnalazioni pervenute non hanno mai riguardato casi di molestie sessuali né di mobbing.

L'Azienda ha individuato quali azioni di miglioramento per il futuro percorsi formativi di potenziamento della consapevolezza dei fenomeni delle discriminazioni e molestie psicologiche ed azioni di sensibilizzazione sull'importanza di adottare comportamenti corretti, utilizzo di linguaggio appropriato, ricorso a espressioni professionalmente rispettose dell'individuo, consapevolezza di far parte di una squadra, rivolte a tutti coloro che occupano posizioni di coordinamento e gestione di risorse umane.

L'OIV sottolinea e condivide l'importanza di prevedere nel 2022 interventi di formazione/informazione sull'argomento per i soggetti che operano nell'Azienda.

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 2021 (approvazione formale del Piano della Performance, 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**: l'OIV ha verificato il corretto assolvimento degli obblighi legati all'applicazione della L.190/2013 e s.m.i., relativi alla prevenzione della corruzione, con l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del triennio 2021–2023 (Delibera n.510 del 29/03/2021) comprensivo della tabella degli obblighi di pubblicazione con l'individuazione dei responsabili della loro attuazione e relative tempistiche e del catalogo dei processi, con la graduazione dei rischi e delle misure da adottare. Tutta la documentazione relativa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione è stata inserita nel sito web dell'azienda, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", così come richiesto dalla normativa vigente. La pubblicazione dei dati è stata aggiornata e monitorata nel corso dell'anno, assicurando il rispetto di tutti gli adempimenti di pubblicazione previsti dalle distinte norme del decreto legislativo n. 33/2013.

Letto, approvato e sottoscritto.

Mestre, 12 settembre 2022

I COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE:

dott. Giovanni Battista DE DOMINICIS

dott. Claudio PILERCI

dott. Gerardo FAVARETTO