



**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 2022**



Sommario

INTRODUZIONE E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
A. Performance organizzativa.....	4
B. Performance individuale	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	5
D. Infrastruttura di supporto	7
E. 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.....	7
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	7
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	8
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV	8
ESITO FINALE	9

INTRODUZIONE E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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.

Nell'ambito dello svolgimento di queste attività, come disciplinato nel D.lgs. 150/2009, 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).

Al Decreto ha fatto seguito la Regione Veneto con l'emanazione della DGR n. 140 del 2016 con la quale ha disciplinato il ruolo e le attribuzioni degli OIV delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale. Nel provvedimento vengono definiti 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;
- 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.

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 2022.

A. Performance organizzativa

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, individuata come autonomo centro di responsabilità.

Il ciclo della performance relativo all'anno 2022 è stato avviato e formalizzato con la Delibera del Direttore Generale n. 131 del 31 gennaio 2022 "Piano della Performance 2022-2024 e documento di direttive per gli obiettivi 2022". Il Piano è stato pubblicato sul sito web dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione trasparente", al fine di assicurarne la massima diffusione e trasparenza.

Dal 2023 il Piano della Performance è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO raccoglie inoltre le informazioni contenute nei seguenti documenti di programmazione: Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano dei fabbisogni del personale. Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

All'interno del Piano sono riportati e messi in relazione obiettivi strategici ed obiettivi operativi aziendali con relativi indicatori e target. Tali obiettivi costituiscono il punto di riferimento per la contrattazione e definizione degli obiettivi specifici che vengono riportati nella scheda di budget delle Unità Operative.

La fase di negoziazione si è svolta a partire dai primi mesi del 2022 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.

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).

L'Azienda ha sviluppato un sistema di misurazione che ha consentito il monitoraggio periodico, in corso d'anno. 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.

B. Performance individuale

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 qualitativi 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, con riferimento sia alla performance individuale, sia all'efficacia del sistema aziendale nel suo insieme.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di attuazione del ciclo della performance è realizzato mediante un'infrastruttura di supporto costituita da:

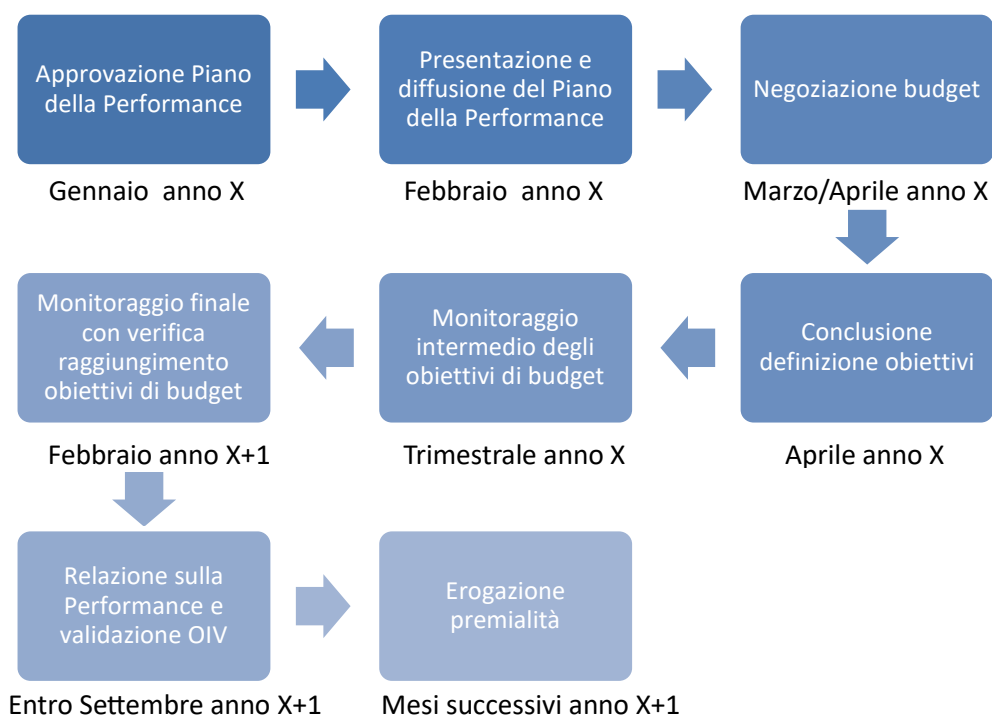
- l'UOC Controllo di Gestione che coordina lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo e la valutazione delle performance organizzative;
- l'UOC Gestione Risorse Umane che coordina e supporta il processo di valutazione individuale.

Nel dettaglio:

- l'Azienda ha contrattato con tutte le Unità Operative (UOC, UOSD ed alcune specifiche UOS) il budget per l'anno 2022, articolando e formalizzando puntuali obiettivi da raggiungere ed attività da conseguire;
- è stata adottata la delibera del Direttore Generale n. 1040 del 14/06/2022 di "Approvazione delle schede di budget 2022 delle UU.OO. dell'Azienda Ulss 3 Serenissima";

- nel corso del 2022 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 posti,
- è in corso la valutazione sulla performance individuale, coordinata dall'UOC Risorse Umane;
- per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa si rileva che sono state completate le valutazioni di 92 Unità di Budget (UOC/UOSD) su 165 (al 6/9/2023). L'UOC Controllo di Gestione riferisce che la conclusione dell'intera performance organizzativa dovrebbe concludersi entro il mese corrente.

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



In data 26/06/2023 è stata adottata la Relazione sulla Performance in allegato alla Delibera n. 1086 oggetto di validazione da parte dell'OIV.

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 il sistema di valutazione si è finora svolto nel rispetto delle procedure aziendali basate sui principi di trasparenza, economicità, pubblicità, equità.

L'OIV rileva inoltre che, non essendo ancora concluso il ciclo della performance del 2022, la corresponsione degli strumenti premianti viene subordinata alla conclusione finale delle valutazioni delle performance organizzative ed individuali.

D. Infrastruttura di supporto

Il monitoraggio continuo della performance aziendale e delle Unità Operative avviene attraverso il *datawarehouse* aziendale e regionale ovvero il sistema di reporting a disposizione del Controllo di Gestione. L'Azienda è dotata di un sistema informativo in grado di fornire determinazioni quantitative utili alla misurazione e valutazione della performance anche in un'ottica di supporto alle decisioni della Direzione Aziendale.

A supporto della gestione del processo di budget viene utilizzato 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. Nella prospettiva di digitalizzare i processi amministrativi aziendali, nel corso del 2022 sono state implementate nuove funzioni nell'applicativo al fine di rendere il processo di budget più rapido ed efficiente.

E. 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 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 (Delibera del Direttore Generale n. 727 del 28 aprile 2022) 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 all'indirizzo <https://trasparenza.aulss3.veneto.it/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-1>, 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 dal decreto legislativo n. 33/2013 e da ANAC.

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente in data 20/06/2022 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.201/2022), 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. 201/2022.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il Servizio Qualità contribuisce alla realizzazione degli obiettivi e delle politiche aziendali sul miglioramento continuo della qualità delle prestazioni sanitarie, mediante attività di consulenza e supporto metodologico alle Unità Operative/Settori aziendali e l'elaborazione di documenti operativi aziendali trasversali; gestisce le attività propedeutiche, contestuali e successive ai processi di Autorizzazione all'Esercizio, Accreditemento Istituzionale e di Certificazione di eccellenza delle Unità



Operative aziendali, sulla base dei presupposti normativi, documentali e metodologici necessari a dare supporto ai settori interessati e nel rispetto delle disposizioni regionali; svolge l'accertamento del possesso e la verifica del mantenimento dei requisiti di accreditamento istituzionale delle strutture socio-sanitarie e sociali operanti nel territorio dell'Azienda; promuove iniziative formative dirette al personale dell'azienda sul sistema di gestione della qualità aziendale, per contribuire a garantirne l'evoluzione continua.

L'OIV rileva che a tutte le UUOO coinvolte nei processi di accreditamento è stato assegnato come obiettivo di budget per l'anno 2022 l'adempimento alle disposizioni in materia di Accreditamento secondo le indicazioni fornite dal Servizio Qualità in ottemperanza alle indicazioni della Regione Veneto.

Nella seduta del 17/04/2023 la consigliera di fiducia dell'Azienda ha relazionato all'OIV in merito al benessere organizzativo aziendale riferendo che nell'anno 2022 le segnalazioni sono ulteriormente diminuite rispetto all'anno precedente, probabilmente per problemi di scarsa conoscenza sul ruolo e sui compiti del consigliere di fiducia. L'OIV ha sottolineato l'importanza di sensibilizzare i dipendenti sull'argomento suggerendo di promuovere interventi di formazione/informazione.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

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).

Sulla base dei risultati raggiunti vengono programmate le azioni di miglioramento, soprattutto nelle attività che evidenziano particolari criticità al fine di assicurare l'impiego efficiente delle risorse assegnate. L'analisi dei risultati consente di acquisire gli elementi necessari per conoscere i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione e quindi di mettere a punto le migliori combinazioni dei fattori produttivi e delle soluzioni 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.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

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 2022 l'OIV si è riunito nelle seguenti date: 8 febbraio, 9 maggio, 20 giugno, 12 settembre e 30 novembre.

Nel corso degli incontri, sono stati esaminati i seguenti documenti: Piano della Performance 2022-2024, Documento di Direttive 2022, Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e Relazione sulla Performance 2022. Per ciascun incontro è stato redatto un verbale, conservato in originale presso la Struttura Tecnica di supporto.

Nel 2023 è stato nominato il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione che resterà in carica tre anni, con decorrenza dal 1° luglio 2023 e scadenza il 30 giugno 2026 - Delibera n. 1134 del 29/06/2023.

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 2022 (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'indicazione di **subordinare la corresponsione degli istituti economici legati al risultato ed alla premialità alla conclusione dell'intero ciclo della performance organizzativa ed individuale** che alla data odierna risulta, ancorché in fase di conclusione, non completamente terminato, previa comunicazione dell'esito finale all'OIV.

Letto, approvato e sottoscritto.

Mestre, _____

I COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE:

dott. Mauro BONIN

dott. Claudio PILERCI

dott. Paolo FATTORI