



Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (ai sensi del D.Lgs. 150/2009, art.4, lettera a) per l'anno 2019

Organismo Indipendente di Valutazione A.O.U. FEDERICO II



Organismo Indipendente di Valutazione

Indice

1. Presentazione
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
 - 2.1 Performance organizzativa
 - 2.2 Performance individuale
3. Processo di attuazione del ciclo della performance
4. Infrastruttura di supporto
5. 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.
6. Definizione e gestione degli standard di qualità
7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV



Organismo Indipendente di Valutazione

1. Presentazione

L'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso". (art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

Con la presente Relazione l'OIV ha lo scopo di mettere in luce aspetti rilevanti del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, oltre che l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT. Pertanto, il seguente documento metterà in luce aspetti positivi e negativi e conterrà i suggerimenti dell'Organismo.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

L'AOU Federico II ha adottato con Deliberazione n. 658 del 24/12/2014 il "Regolamento sulle modalità di gestione per obiettivi e di negoziazione del budget. Collegamento con il sistema premiante".

La Valutazione della Performance organizzativa costituisce un'attività fondamentale in quanto strumento di valorizzazione delle persone appartenenti all'Azienda, oltre che di analisi e verifica delle prestazioni.

Metodologia monitoraggio raggiungimento obiettivi e scheda monitoraggio obiettivi

La Scheda monitoraggio obiettivi impiegata per determinare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è costruita in modo da integrare le informazioni già inserite nella Scheda Obiettivi con quelle relative a:

- risultato realizzato nel periodo di riferimento
- scostamento risultato – target
- % di raggiungimento del singolo obiettivo
- punteggio

Organismo Indipendente di Valutazione

Il raggiungimento degli obiettivi e, quindi, la performance dell'intero DAI viene determinata proporzionalmente alla complessità (peso) degli obiettivi assegnati, secondo la seguente metodologia:

- determinazione della percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo rispetto al target prefissato;
- determinazione del punteggio realizzato rispetto al peso assegnato ad ogni obiettivo = (% raggiungimento obiettivo * peso singolo obiettivo). Il punteggio può essere espresso in termini percentuali;
- determinazione della percentuale di raggiungimento totale degli obiettivi = sommatoria dei punteggi realizzati in relazione ad ogni obiettivo.

La Direzione Strategica, già da diversi anni, ha impostato la valutazione della performance organizzativa come strumento di motivazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici. A maggio 2021 sono state ultimate le valutazioni anno 2019 e si è in attesa che scada il termine per le controdeduzioni al fine di provvedere alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Sono in corso le attività di ricognizione dei risultati anno 2020 e l'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2021. Gli obiettivi ogni anno vengono definiti a livello aziendale nel Piano della Performance reso noto attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale, nell'area trasparenza (Del. n. 273 del 09/04/2021).



Organismo Indipendente di Valutazione

2.2 Performance individuale

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, l'Azienda ha adottato con la Delibera n. 198 del 24/03/2016 il "Regolamento sui sistemi di misurazione e valutazione della performance", in cui sono indicate le finalità del processo di valutazione e tutte le fasi di attuazione.

A valle dall'adozione del suddetto Regolamento, l'Azienda con il supporto dell'OIV ha avviato un'attività sperimentale per la messa a punto di procedure, azioni e strumenti per avviare il sistema di valutazione individuale. Dall'anno 2021 si darà avvio al processo.

Al fine di realizzarlo sono stati organizzati incontri, sviluppati format condivisi con le Strutture, item da valutare e condivisi obiettivi e indicatori.

Nel corso del 2020 sono state apportate modifiche alle schede di valutazione individuale al fine di semplificare la fase di primo avvio.

Organismo Indipendente di Valutazione

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Dal 2016 ad oggi l'Azienda ha compiuto un notevole sforzo di miglioramento nella attuazione del ciclo della performance e nel rispetto dei tempi previsti, in particolare la fase di assegnazione degli obiettivi negli ultimi tre anni si chiude entro l'inizio del secondo trimestre dell'anno e la fase di monitoraggio entro l'inizio del secondo semestre. L'obiettivo è stato quello di passare da un processo meramente amministrativo burocratico ad un processo di miglioramento continuo.

Come previsto dal Decreto Legislativo 150 del 2009, che all'articolo 4, comma 2, e il ciclo di gestione della *performance* è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato (target) e dei rispettivi indicatori e pesi;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il processo di attuazione del ciclo della performance avviene a "cascata", cercando di promuovere il passaggio da una visione burocratica ad una visione di tipo organizzativo. Nella prossima fase il focus riguarderà lo sviluppo di un ambiente virtuale per ridurre il supporto cartaceo. Risulta preminente, in tal caso, un supporto maggiore dal punto di vista informatico per una corretta attuazione nonché semplificazione del ciclo della performance.



Organismo Indipendente di Valutazione

4. Infrastruttura di supporto

Ai fini della propria attività l'OIV si è avvalso del supporto di dati e informazioni forniti dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione e Valutazione e dalle altre Strutture coinvolte.

Molto utile al fine del monitoraggio è stato il DataWarehouse che consente di realizzare una reportistica dettagliata per gran parte degli indicatori e il Cruscotto Direzionale sviluppato nel corso dell'anno 2018 con lo scopo di rendere maggiormente visibili, mediante indicatori, l'utilizzo delle risorse disponibili ed i risultati aziendali raggiunti.

La disponibilità di dati e informazioni in ottica comparativa con altre Strutture ha l'obiettivo di migliorare la qualità delle decisioni e delle azioni del sistema aziendale.

Ad oggi si sta lavorando ad una maggiore integrazione tra il DWH e i sistemi informativi periferici e ad una informatizzazione della scheda di valutazione della performance organizzativa.



Organismo Indipendente di Valutazione

5. 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' Azienda ha proceduto alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con Disp. n. 199 del 18.04.2019 e con Delib. n.403 del 28/04/2020.

L'Azienda ha, a tale riguardo, adempiuto agli obblighi normativi sulla trasparenza ed integrità, approvando con Delibera n.066 del 28/01/2019 e Delibera n. 114 del 30/01/2020 l'Adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019 – 2021 e 2020 - 2022. L'Azienda, secondo quanto previsto dall'art. 54, c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, dal D.P.R. n. 62/2013 e sulla base degli indirizzi, dei criteri e delle linee guida della Autorità Nazionale Anticorruzione, ha adottato con Deliberazione n. 81 de 18/02/2014, il proprio Codice di Comportamento, teso ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo a cura dell'interesse pubblico. Un ulteriore efficace strumento di gestione del rischio, sul quale l'Azienda si pone il costante obiettivo di implementazione è l'automazione dei processi, connessa ai controlli sugli stessi.

L'Azienda secondo quanto previsto dal Decreto n.27 del 05/03/2019 ha predisposto le modifiche necessarie per il passaggio al Piano dei Centri di Rilevazione di interesse regionale (CRIL), da recepirsi dalle singole Aziende del SSR pur lasciando la facoltà alle stesse di mantenere un proprio piano dei centri di costo.

L'OIV ha, inoltre, proceduto a monitorare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Azienda, effettuando dei controlli a campione sulla documentazione presente sul sito web aziendale e verificando la coerenza ed aggiornamento di tali pubblicazioni con quanto richiesto dalla normativa sulla trasparenza.

Organismo Indipendente di Valutazione

6. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda definisce standard di qualità tenendo conto delle indicazioni Ministeriali, Regionali e del Piano Nazionale Esiti (PNE). Gli standard vengono diffusi nell'organizzazione attraverso il processo di assegnazione degli obiettivi e il raggiungimento degli stessi è monitorato tramite indicatori e metodi definiti dagli enti sopracitati. Nella gestione per gli obiettivi l'Azienda ha la possibilità di tracciare trend triennali/quinquennali per confrontare i risultati negli anni. Obiettivo aziendale della Direzione Strategica è la realizzazione di processi Lean, che comportano miglioramenti quantitativi e qualitativi nei processi di gestione aziendale. Ciò implica un miglioramento continuo che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione, mediante la continua formazione e per allineare obiettivi e progetti.

Organismo Indipendente di Valutazione

7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'Azienda è a un buon livello di implementazione per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre è ultimata la sperimentazione sarà avviata anche una più spinta valutazione individuale che ad oggi ha come base la performance organizzativa. Dalla comprensione e analisi delle cause di eventuali scostamenti tra obiettivi raggiunti dall'Azienda e quelli programmati, emergono risultati che vengono attentamente monitorati e analizzati. Dall'analisi delle cause dei risultati, scaturiscono correttivi e soluzioni. L'Azienda come già detto al par.4 si è dotata di una infrastruttura informatica che consente un monitoraggio in itinere per porre in essere azioni correttive in maniera tempestiva. Il sistema, così come costruito, consente nel tempo di realizzare importanti risultati che contribuiscono a mutare la cultura organizzativa.

Importanti risultati legati al sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati raggiunti nei seguenti ambiti:

- maggiore utilizzo order entry;
- chiusura SDO nei tempi previsti dalla Regione;
- interventi di frattura del femore nei tempi previsti;
- riduzione dei tagli cesarei;
- implementazioni delle raccomandazioni ministeriali;
- riduzione tempi di attesi;
- prestazioni ambulatoriali e di ricovero;
- riduzione ricoveri con DRG medico tra i dimessi dei reparti chirurgici;
- aumento delle colecistectomie laparoscopiche;
- riduzione dei ricoveri ripetuti entro 30 giorni.

Organismo Indipendente di Valutazione

8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stato svolto attraverso riunioni periodiche sulla scorta degli elementi informativi forniti dalla Struttura di supporto e del Servizio Programmazione, Controllo di Gestione e Valutazione, oltre che attraverso incontri con la Direzione Strategica, Direttori delle Strutture complesse al fine di supportare in modo competente il processo di miglioramento adeguato alle caratteristiche gestionali e organizzative dell'Azienda. In relazione a obiettivi particolari, l'OIV ha svolto le proprie valutazioni, riportate nei verbali di riunione, verificando direttamente attraverso un'analisi campionaria la correttezza e la coerenza di obiettivi, indicatori e target. Importante contributo questo Organismo lo ha fornito nella fase sperimentale di definizione delle aree di valutazione individuale (sono state individuate quattro aree) e di definizione della struttura di una scheda di valutazione che potesse sintetizzare in uno i risultati della performance organizzativa individuale. Inoltre, l'OIV ha provveduto al monitoraggio sulla trasparenza monitorando l'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Azienda.

Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Giuseppe ZOLLO

