

RELAZIONE DELL'OIV SUL
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA

&

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE

Ai sensi del D.Lgs.
150/2009 art.14 co.
4 a); della delibera
CIVIT/ANAC
23/2013; della DGRV
140/2016

Sommario

Riferimenti normativi	2
A. Performance organizzativa.....	3
B. Performance individuale	6
Collegamento dei sistemi di misurazione con la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.....	10
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	11
D. Infrastruttura di supporto.....	12
E. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	13
Monitoraggio degli obblighi legati alla pubblicazione dei dati (piano della Trasparenza)	14
F. Definizione e gestione degli standard di qualità.....	15
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	16
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.	16

Riferimenti normativi

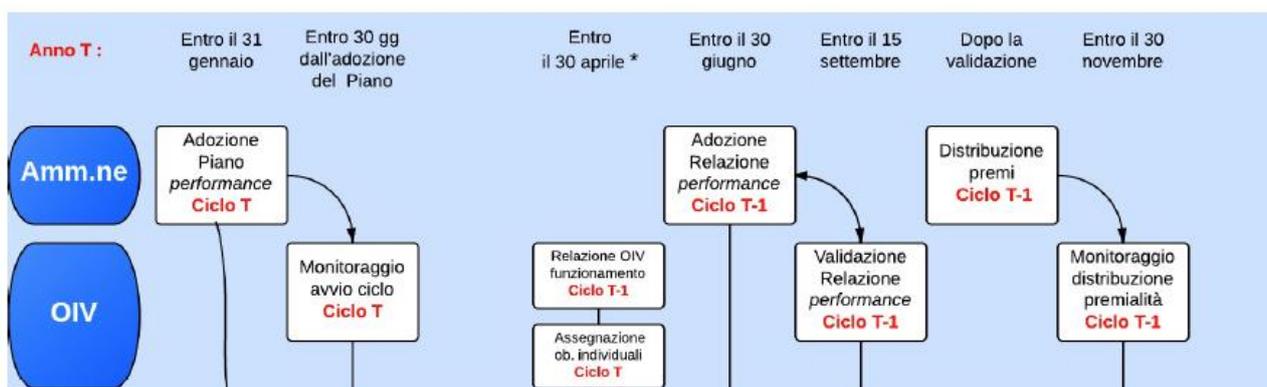
Il D.Lgs. n. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lettera a), dispone che l'Organismo indipendente di valutazione (in seguito OIV) monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale.

Le linee guida CIVIT/ANAC relative alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema (delibera 23/2013), sebbene rivolte specificamente alle amministrazioni statali, possono comunque essere un parametro di riferimento anche per tutti gli altri gli enti, con le opportune contestualizzazioni relative al contesto regionale e all'ambito sanitario.

Ulteriore e più recente riferimento sono le linee guida regionali (DGRV 140/2016) che, per quanto riguarda i contenuti della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema (d'ora in avanti "Relazione sul funzionamento"), fanno riferimento alla citata Delibera ANAC n. 23/2013.

Le linee guida regionali, tuttavia, modificano le tempistiche indicate a livello nazionale (Fig. 1). Propongono infatti di integrare la Relazione sul funzionamento nel Documento di Validazione della Relazione sulla performance che l'OIV deve predisporre entro il 15 settembre. In questo modo l'OIV predispose un'unica relazione annuale che prende in considerazione l'intero ciclo di attività che ha svolto l'Azienda in tema di performance. La suddetta relazione andrà predisposta e spedita alla Direzione aziendale entro il 15 settembre.

Fig. 1 – Estratto dalla delibera CIVIT/ANAC 23/2013



Nella Relazione sul funzionamento, l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di evidenziarne le criticità e i punti di forza e di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La Relazione riferisce sul ciclo della performance nell'anno precedente ma, vista la finalità di progressivo miglioramento, è comunque opportuno che si dia notizia anche di

eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano, dandone specifica evidenza.

Gli ambiti di valutazione suggeriti dalle linee guida sono i seguenti:

- 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

Nel valutare il processo relativo alla performance organizzativa con riferimento al ciclo 2018, va tenuto presente che il 2018 è stato di fatto l'anno di avvio della nuova Azienda. Fino al 31 ottobre 2018, inoltre, Azienda Zero è stata in regime commissariale e l'attuale Direzione aziendale si è insediata il 1° novembre (DGR 122/2018).

Va inoltre considerato che le indicazioni programmatiche provenienti dal livello regionale sono state date con due successivi atti:

- la DGR 230 del 6/3/2018 "Definizione della pesatura delle determinazioni dei soggetti coinvolti nella valutazione degli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi assegnati al Direttore Generale di Azienda Zero e determinazione degli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende ed Istituti del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2018";
- la DGR 555 del 30/4/2018 "Determinazione degli indirizzi per l'attività dell'Azienda Zero per l'anno 2018. Deliberazione n. 15/CR del 6 marzo 2018".

Oltre a queste delibere, sono stati approvati numerosi altri atti di trasferimento/avvio di competenze in capo alla nuova azienda, per il cui elenco si rimanda al Piano della Performance.

Infine, la definizione del sistema di misurazione della performance si è perfezionata solo con la sottoscrizione degli accordi sindacali relativi all'attribuzione dei premi correlati alla performance, siglati in data 30/5/2018 per la dirigenza e in data 6/7/2018 per il comparto,

Questo ha fatto sì che il Piano della Performance 2018-2020, sebbene predisposto nei tempi, sia stato formalmente adottato solo con Decreto Commissariale 242 del 19/7/2018.

Conseguentemente, anche l'assegnazione degli obiettivi inerenti la performance organizzativa, avvenuta tramite lo strumento del budget ai sensi della L.R. 55/1994, è avvenuta per step successivi.

Il Commissario ha inizialmente assegnato alle unità operative gli obiettivi "di sistema", ovvero derivanti dagli adempimenti LEA e dalla citata DGR 230/2018. Sono state pertanto sottoscritte nel mese di maggio delle schede di budget "provvisorie".

Successivamente è intervenuto il Decreto del Direttore dell'Area Sanità e Sociale 108 del 12/9/2018, che ha stabilito che "Secondo quanto previsto dall'art. 2, c. 2, della citata L.R. 19/2016, le strutture regionali dell'Area Sanità e Sociale dispongono del supporto tecnico delle strutture di Azienda Zero per il monitoraggio sullo stato di avanzamento dei singoli obiettivi assegnati ai Direttori Generali e degli adempimenti ministeriali, la gestione dei rapporti con le Aziende/Istituti del SSR al fine di segnalare eventuali criticità, la produzione della reportistica per l'effettuazione dei monitoraggi e la documentazione eventualmente necessaria per garantire la piena adempienza rispetto a quanto richiesto. "

Si è quindi resa necessaria una revisione del sistema di obiettivi di Azienda Zero, definendone i principi del Documento di Direttive, adottato con decreto del commissario 288 del 26/9/2018.

Nel mese di ottobre sono state pertanto revisionate e integrate le schede di budget precedentemente sottoscritte.

Per quanto attiene la fase di definizione degli obiettivi di performance organizzativa, l'OIV non può che rilevare uno slittamento nei tempi di assegnazione. Essendo tuttavia legato alla fase di avvio dell'azienda, ritiene che si tratti di una contingenza, che troverà naturale soluzione con l'insediamento della nuova Direzione.

La misurazione in corso d'anno è avvenuta:

- a giugno, con un incontro plenario tenutosi il 21/6, i cui esiti sono stati sintetizzati nella nota prot. 9411 del 19/7/2018;
- a settembre, quando ciascuna UO ha relazionato sull'andamento dei propri obiettivi. La sintesi è allegata alla nota prot. 14723 del 13/11/2019.

L'OIV è stato tempestivamente aggiornato in merito ai risultati dei monitoraggi intermedi, anche al fine di poter erogare al personale gli acconti della retribuzione di risultato. In particolare nella seduta del 20/7/2018 l'OIV ha esaminato i risultati del primo monitoraggio, chiedendo un affinamento metodologico rispetto ai livelli di raggiungimento degli obiettivi e una specifica relazione per l'UO CRAV. Nella seduta del 26/10/2018 è stata esaminata la relazione del CRAV, con parere favorevole da parte dell'OIV. Infine, durante la seduta telematica del 12/11/2018, l'OIV ha approvato gli esiti del secondo monitoraggio, rilevando anche l'avvenuto affinamento rispetto alla misurazione. Non si rilevano criticità metodologiche.

Tab. 1

A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	Trimestrale, a partire dall'assegnazione (giugno e settembre)
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio?	La Direzione Aziendale, la UO Risorse Umane, i direttori delle unità operative aziendali.
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	Sì, vi è stata una revisione del budget nel mese di ottobre.

La valutazione della performance organizzativa è avvenuta nel mese di giugno 2019, al fine di riportarne i risultati nella Relazione sulla Performance approvata con DDG 311 del 28/6/2019.

La valutazione si è basata sulle evidenze disponibili internamente all'azienda, non essendo disponibile la valutazione aziendale ad opera della Regione. Nell'illustrare gli esiti della valutazione all'OIV, la Direzione ha messo in luce alcuni obiettivi che hanno ricevuto una valutazione non negativa, nonostante il risultato si discostasse da quanto inizialmente pianificato. Questo è avvenuto nei casi in cui lo scostamento non derivava da inerzia dell'unità operativa, ma da cambiamenti nelle priorità aziendali.

Nella seduta del 24/6/2019 l'OIV ha esaminato gli esiti della valutazione della performance organizzativa. In tale sede ha evidenziato che il cambio delle priorità, sia determinato da scelte regionali che da valutazioni della Direzione aziendale, andrebbe formalizzato in un apposito atto, al fine di comprendere le ragioni per cui alcuni obiettivi non sono più da considerarsi prioritari e, quindi, la relativa esclusione dai processi di valutazione della performance che coinvolgono l'Ente nella sua interezza. La valutazione su tali obiettivi sarà poi condotta dalla Regione Veneto in coerenza con gli obiettivi assegnati e il cambio di rilevanza strategica avvenuto in corso d'anno. In assenza di una formalizzazione, in capo ad Azienda Zero e da parte della Regione Veneto, l'OIV non è in grado di fornire alcun giudizio in ordine al conseguimento di tali obiettivi. Per tale ragione lo stesso OIV ha chiesto di procedere, sebbene a posteriori, ad una adeguata formalizzazione da parte dell'amministrazione sulle cause del mancato raggiungimento e quali obiettivi risultano coinvolti. La Direzione ha informato che la relazione era pronta e sarebbe stata trasmessa a brevissimo.

L'azienda, con nota prot. 14409 del 17/7/2019, ha relazionato all'Area Sanità e Sociale in merito all'avvio delle attività e all'esecuzione del Piano Annuale. In tale relazione sono state illustrate le cause di alcuni scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati.

L'OIV, nella seduta del 9/9/2019, letta la relazione, prende atto delle motivazioni.

B. Performance individuale

Gli accordi relativi all'attribuzione dei premi correlati alla performance, sono stati sottoscritti dalle OO.SS. in data 30/5/2018 per la dirigenza e in data 6/7/2018 per il comparto.

Premesso che, per il personale del comparto, il 44% del fondo destinato all'attribuzione dei premi correlati alla performance è direttamente collegato ai risultati della performance organizzativa di cui al precedente paragrafo, il restante 66% è così suddiviso:

- 46% correlato alla performance individuale;
- 5% maggiorazione del premio individuale;
- 5% realizzazione di specifici progetti.

Il sistema di misurazione della performance individuale è stato condiviso con le OO.SS. nei citati accordi. Per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi, è previsto che il Direttore di ciascuna unità operativa illustri ai propri dirigenti e collaboratori gli obiettivi di budget della struttura e successivamente avvii una discussione sufficientemente analitica sugli obiettivi individuali da raggiungere. A riprova dell'avvenuta presentazione, nei mesi di giugno/luglio 2018 i direttori delle unità operative hanno redatto e sottoscritto un apposito verbale, controfirmato dai dipendenti e inviato p.c. alla UO Risorse Umane.

Tab. 2 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso (anno 2019)

	Personale in servizio	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Direttori di UO	19			100%
Dirigenti	20			0%
Non dirigenti	170		100%	0%

L'OIV è stato informato delle procedure di assegnazione degli obiettivi nella seduta del 20/7/2018.

Il sistema prevede inoltre un continuo monitoraggio del progressivo raggiungimento degli obiettivi individuali, che si esplica in due momenti di verifica intermedia fissati nelle date del 31 maggio e del 30 settembre di ciascun anno. Al momento del monitoraggio intermedio è previsto un colloquio individuale e la compilazione di una scheda, che per ciascun obiettivo utilizza un indicatore qualitativo (positivo o negativo). La valutazione positiva comporta l'erogazione entro il mese di luglio e entro il mese di novembre di un acconto pari al 35% della quota teorica spettante al singolo dipendente (25% per i dirigenti).

L'OIV è stato informato delle procedure ella seduta del 20/7/2018. Come da verbale, ha chiesto se nell'erogazione degli acconti sia sufficientemente

rispettato il principio di prudenza e se non vi sia il rischio di erogare più di quanto spettante una volta verificato il risultato finale.

Nei mesi di giugno/luglio è stato condotto il primo monitoraggio intermedio della performance individuale. Tutti i dirigenti hanno avuto una valutazione pienamente positiva. Per quanto riguarda il comparto, dalla rendicontazione delle schede pervenute è emerso che il 98,2% del personale ha riportato una valutazione pienamente positiva (tutti gli item positivi), l'1,2% ha riportato uno o due item negativi e lo 0,6% ha avuto una scheda con tre o più item negativi.

Nella seduta del 26/10/2018 è stata presentata all'OIV la Relazione illustrativa della prima valutazione intermedia per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. L'OIV ha dato parere favorevole, ricordando l'importanza di monitorare se le valutazioni siano effettivamente differenziate.

Nel mese di ottobre è stato condotto il secondo monitoraggio intermedio della performance individuale, che ha dato i seguenti esiti: tutti i dirigenti hanno avuto una valutazione pienamente positiva, mentre per il personale del comparto vi è stata una scheda di valutazione con tre item negativi (dipendente afferente al SERR).

L'OIV suggerisce l'utilità di riportare in una sintetica relazione gli esiti delle valutazioni individuali, come fatto per il primo monitoraggio.

La valutazione definitiva della performance individuale è formalmente prevista entro il mese di giugno dell'anno successivo. Tuttavia trattandosi del primo anno di applicazione del sistema, la raccolta delle schede di valutazione, che prevedono indicatori quantitativi per ogni item di valutazione, è stata ultimata nel mese di agosto. Pertanto l'Azienda ha integrato la propria Relazione sulla Performance con DDG 435 del 11-9-2019, inserendo anche i risultati della valutazione individuale.

L'OIV, informato di questa difficoltà procedurale durante la seduta del 24/6/2019, ha suggerito di semplificare l'iter procedurale, avviando in parallelo gli iter di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

Relativamente ai risultati della valutazione, illustrati nella seduta del 9/9/2019, l'OIV rileva che, pur essendo state fatte valutazioni differenziate, tutti i dipendenti (tranne uno), grazie al sistema delle fasce, prendono la massima retribuzione. Forse questo è legato alla fase di avvio dell'azienda, che potrebbe aver determinato obiettivi meno sfidanti. L'OIV monitorerà questo fenomeno nel 2019.

Tab. 3 Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente (anno 2018)

	Personale valutato (numero)	Periodo conclusione valutazioni (mese/anno)	Quota di personale con valutazione tramite colloquio con valutatore
Direttori di UOC	19	settembre 2019	0%
Dirigenti	20	settembre 2019	0%
Non dirigenti	170	settembre 2019	100%

Tab. 4 Peso effettivo dei criteri di valutazione nella valutazione delle diverse categorie di personale (anno 2018)

	Contributo alla performance complessiva dell' amm.ne	Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	Obiettivi individuali	Obiettivi di gruppo	Contributo alla performance dell' unità organizzativa di appartenenza	Competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere
Direttori di UOC	20%	20%	5%	0%			55%
Dirigenti		20%		20%			60%
Non dirigenti						50%	50%

Tab. 5 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale (anno 2018)

	100%- 91%	90%- 60%	inferiore al 60%
Direttori di UO	100%	0%	0%
Dirigenti	100%	0%	0%
Non dirigenti	99,4%	0,6%	0%

Tab. 6 Totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato (anno 2018)

	Importo massimo previsto (€)	Importo acconti erogati (€)	Mese e anno erogazione acconti	Importo erogato a saldo (€)
Direttori di UO	133.575,84€	47.410,44€	ottobre 2018 novembre 2018	100.579,41€ *
Dirigenti	171.871,27€	64.804,71€	ottobre 2018 novembre 2018	137.480,68€ *
Non dirigenti	511.909,65€	273.992,86€	ottobre 2018 novembre 2018	233.444,36€

* Le somme indicate includono i residui dei fondi accessori confluenti nei fondi di risultato ai sensi dei CCNL.

Tab. 7 Distribuzione del personale per classe di retribuzione finale (anno 2018)

	Mese di erogazione	100%- 91%	89%- 60%	inferiore al 60%
Direttori di UO	settembre 2019	100%	0%	0%
Dirigenti	settembre 2019	100%	0%	0%
Non dirigenti	settembre 2019	99,4%	0,6%	0%

Tab. 8 I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	Processo di valutazione		Erogazione dei premi	
	SI/NO	motivazione	SI/NO	motivazione
Direttori di UO	SI		SI	
Dirigenti	SI		SI	
Non dirigenti	SI		SI	

Tab. 9 I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale

	Processo di valutazione		Erogazione dei premi	
	SI/NO	motivazione	SI/NO	motivazione
Direttori di UO	SI		SI	
Dirigenti	SI		SI	
Non dirigenti	SI		SI	

Tab. 10 Ricorsi e loro esiti

	Personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (numero)	Personale per il quale le procedure sono state concluse (numero)	Personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (numero)
Direttori di UO	0*	0	0
Dirigenti	0*	0	0
Non dirigenti	0	0	0

* Alla data del 9/9/2019. Non sono ancora chiusi i termini per la presentazione di eventuali ricorsi da parte del personale dirigente.

Rispetto alla maggiorazione del premio individuale pari al 5%, secondo i criteri previsti dall'accordo sindacale, possono accedere solo coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata (nel 2018 pari a 80) e nella percentuale del 10% del personale. 47 dipendenti hanno ottenuto un punteggio pari a 80, ma solo 18 unità possono beneficiare del premio. Pertanto, è stata fatta una graduatoria in base alla presenza effettiva nell'anno 2018 (come previsto dall'accordo). Ai 18 dipendenti con maggiore presenza effettiva saranno erogati nel mese di settembre 964,56€ (quota lorda).

Infine, relativamente alla realizzazione di specifici progetti, con l'erogazione di un ulteriore 5%, per l'anno 2018 i progetti del comparto non sono stati predisposti e quindi le relative risorse sono state sommate a quelle destinate alla performance individuale.

Collegamento dei sistemi di misurazione con la prevenzione della corruzione e dell'illegalità

Nella scheda di valutazione individuale, non è inserito uno specifico richiamo agli obblighi di pubblicazione, trasparenza e anticorruzione. Tuttavia il PTPCT prevede gli obblighi in capo ai dirigenti.

L'OIV rileva che nelle periodiche verifiche relative a trasparenza e anticorruzione, non sono emersi elementi di criticità in ordine agli adempimenti di legge.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

	UO Controllo di Gestione e Adempimenti LEA	Risorse dedicate al ciclo della performance	
		presso l'UO CdG e Adempimenti LEA	presso l'UO Gestione Risorse Umane
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	8	2 (una al 30% del tempo, una al 10%)	2 (una al 20% del tempo, una al 10%)
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente:			
<i>competenze economico-gestionali</i>	8	2	
<i>competenze giuridiche</i>			2
<i>altre competenze</i>			
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:			
<i>Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne)</i>	380.000 €	23.000 €	18.500€
<i>Costo di eventuali consulenze</i>	2.500 €	0 €	0 €
<i>Altri costi diretti annui</i>	20.000 €	20.000 €	0 €
<i>Costi generali annui imputati alla STP</i>	0 €	0 €	0 €
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie?		vedi sotto	vedi sotto

L'OIV ritiene adeguato il supporto fornito dalla Struttura Tecnica Permanente, nello svolgimento delle proprie attività. Tuttavia osserva che per la gestione del ciclo della performance di Azienda Zero e, per la natura dell'ente, anche del Sistema Sanitario Regionale, il numero di persone dedicate appare sottodimensionato.

D. Infrastruttura di supporto

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	<p>Proprio perché "sistema", ovvero insieme di strumenti, meccanismi ed elementi connessi verso un unico fine, il sistema di Controllo di Gestione è unico. Si compone tuttavia di diversi processi, interrelati tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • processo di budget; • rendicontazione economica trimestrale; • processo di valutazione individuale del personale; • processo di monitoraggio e rendicontazione agli Enti sovra-ordinati (Regione, Ministeri) 		
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<p>UOC Controllo di Gestione e Adempimenti LEA UOC Gestione Risorse Umane</p>		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Modalità automatica	Modalità manuale	Nessuna
<i>Sistema di contabilità generale</i>		x	
<i>Sistema di contabilità analitica</i>		x	
<i>Protocollo informatico</i>			x
<i>Sistema informatico di gestione del personale</i>		x	
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Modalità automatica	Modalità manuale	Nessuna
<i>Sistema informatico di Controllo strategico</i>			
<i>Sistema di valutazione del personale</i>		x	
D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?		x	
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?			
<i>Sistema di contabilità generale</i>		x	
<i>Sistema di contabilità analitica</i>			x

E. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Azienda Zero, ente di governance della Sanità regionale del Veneto, si è conformata alle disposizioni dettate dal Legislatore nazionale in materia di Trasparenza ed anticorruzione adottando il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2018-2020" con Decreto Commissariale n. 28 del 31.1.2018.

Coerentemente con quanto previsto dal precitato Piano, nel corso dell'anno 2018 Azienda Zero ha adottato i seguenti provvedimenti:

- Decreto Commissariale n. 112 del 8.3.2018 di approvazione del Codice Disciplinare ed istituzione dell'Ufficio procedimenti disciplinari;
- Decreto Commissariale n. 118 del 16.3.2018 di approvazione del Regolamento per la formazione di un elenco ristretto di avvocati per il conferimento degli incarichi ex art. 17, lett. d) punti 1 e 2 D.Lgs. 50/2016 e, con Decreto commissariale n. 122 del 19;
- Decreto Commissariale n. 123 del 22.3.2018 di approvazione del Regolamento di disciplina delle incompatibilità e svolgimento di incarichi extraistituzionali;
- Decreto Commissariale n. 138 del 22.3.2019 di adozione del Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice, generalizzato e documentale;
- Decreto Commissariale n. 142 del 13.4.2018 di approvazione del Regolamento di disciplina delle modalità di presentazione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità da parte dei dipendenti (whistleblowing);
- Decreto Commissariale n. 181 del 21.5.2018 di approvazione dello schema di accordo e del Regolamento per la conduzione di studi osservazionali da parte della UOC HTA;
- Decreto Commissariale n. 241 del 19.7.2018 di aggiornamento dell'Allegato E del Piano della Trasparenza e anticorruzione concernente gli obblighi di pubblicazione alla luce delle nuove linee guida ANAC;
- Decreto Commissariale n. 301 del 22.10.2018 di approvazione del Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- Deliberazione del Direttore Generale n. 353 del 29.11.2018 di approvazione del Regolamento per l'esercizio di deleghe.

I predetti provvedimenti, unitamente a quelli conseguenti o adottati in applicazione degli stessi o dei principi in essi sottesi, sono stati poi regolarmente pubblicati all'interno dell'apposita sezione del sito internet aziendale dedicato alla trasparenza e all'anticorruzione.

L'OIV, nella seduta telematica del 22/1/2019, ha fornito parere favorevole all'adozione del Codice di Comportamento.

In merito alla gestione del rischio di corruzione, l'Azienda ha avviato iniziative per lo sviluppo dell'auditing interno.

Nel corso del 2018 con la DGR n. 231 del 6 Marzo 2018 “DGR 1122/2017: Linee guida di indirizzo per l'espletamento della funzione di Internal Audit di Azienda Zero e delle aziende sanitarie del Veneto: Carta di revisione interna e nomina del Gruppo Tecnico e del Riferimento Scientifico” sono state approvate le Linee guida di indirizzo per l'espletamento della funzione di Internal Audit di Azienda Zero e delle aziende sanitarie del Veneto. E' stata predisposta la carta di revisione interna che definisce, in conformità agli standard internazionali (*International Professional Practices Framework - IPPF*) e ai principi di riferimento, le finalità, i poteri, le responsabilità e l'autorità della struttura organizzativa “Unità Operativa Complessa Internal Audit e Controlli nelle Aziende SSR” di Azienda Zero nonché delle corrispondenti funzioni presso le Aziende Sanitarie del Veneto.

Conseguentemente, l'UOC Internal Audit e Controlli nelle Aziende SSR, nel corso del 2018, ha provveduto a pianificare le prime attività a supporto dello sviluppo del Sistema dei Controlli Interni anche in Azienda Zero.

Nello specifico:

- è stato approvato il Mandato di Audit, ossia il documento che descrive il ruolo e le competenze della funzione Internal Audit nell'ambito dell'organizzazione aziendale di Azienda Zero;
- è stato individuato l'elenco dei processi aziendali e dei relativi sotto-processi che costituiscono l'universo di audit, ovvero l'insieme dei possibili oggetti di audit realizzabili nelle Aziende sanitarie e in Azienda zero;
- è stato elaborato il Piano di Audit Triennale 2019 – 2021, a scorrimento annuale;
- sono stati progettati e sviluppati opportuni modelli per la conduzione del Risk assessment attraverso la metodologia del Control Risk Self Assessment (CRSA) e per lo svolgimento degli Audit di processo attraverso la Matrice Rischi e Controlli, quali strumenti per la gestione del rischio amministrativo contabile, compliance e frode nei processi aziendali;
- sono stati sensibilizzati i responsabili dei processi aziendali all'analisi dei processi gestiti supportandoli nelle prime attività di analisi dei rischi, ivi compreso quello di corruzione, e all'impostazione di conseguenti misure di controllo a mitigazione dei prioritari rischi emersi dall'analisi.

Monitoraggio degli obblighi legati alla pubblicazione dei dati (piano della Trasparenza)

In conformità con quanto previsto dall'art. 1, comma 10, legge n. 190/2012 e dell'art.43 del D.Lgs. n. 33/2013, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con nota prot. 11097/2018, ha dato avvio al monitoraggio degli adempimenti in materia di pubblicazione da parte delle singole UO e meglio indicati nell'All. E al Decreto Commissariale n. 28 del 31.1.2018 provvedendo, all'esito, a redigere apposita relazione conclusiva consultabile nella sezione del sito internet aziendale dedicato alla trasparenza.

All'esito delle verifiche effettuate in ragione di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009 e delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018, l'OIV, nella seduta di insediamento del 20/7/2018, ha attestato la correttezza dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza oltre che la documentazione presente sul sito aziendale alla data del 20/7/2018 (Griglia di rilevazione al 31 marzo 2018, di cui alla delibera n. 141/2018).

Si allegano le tabelle di cui alla delibera ANAC 23/2013 (ALL. 1), compilate a cura del Responsabile della Trasparenza e prevenzione della corruzione.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

F.1 L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire class action <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input checked="" type="checkbox"/> No
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Trattandosi del 1° ciclo della Performance, non è significativo esprimere una valutazione sull'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance. L'OIV rileva tuttavia la propensione al miglioramento continuo dell'Azienda, che già nel corso del monitoraggio del ciclo 2018 ha attuato le azioni correttive suggerite dall'Organismo stesso.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'OIV si è riunito presso la sede di Azienda Zero nei giorni:

- 20 luglio 2018
- 26 ottobre 2018
- 22 febbraio 2019
- 29 giugno 2019
- 9 settembre 2019.

Ha inoltre convocato seduta telematica nelle giornate:

- 12 novembre 2018;
- 22 gennaio 2019;
- 29 aprile 2019.

Durante gli incontri ha potuto analizzare il sistema di gestione della performance e i meccanismi di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso, prevalentemente:

- la visione degli atti e dei documenti aziendali, che sono stati presentati durante gli incontri e resi disponibili online tramite una cartella condivisa dedicata;
- i colloqui con i dirigenti aziendali, in particolare con i vertici aziendali e con il direttore dell'UO Controllo di Gestione e Adempimenti LEA, il direttore dell'UO Gestione Risorse Umane e il Responsabile della trasparenza e anticorruzione.

Documento di validazione della Relazione sulla performance

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Zero, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione in data 28/6/2019 (DDG 311/2019) e successivamente integrata in data 9/9/2019.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai documenti aziendali.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono iscritti nei verbali delle sedute OIV, conservati agli atti della Struttura tecnica permanente.

D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

13 settembre 2019

Presidente, prof. Moreno Mancin



Componente, dott.ssa Isabella Boselli



Componente, avv. Marianna Sala

