

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	16
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	17
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.	17

Riferimenti normativi

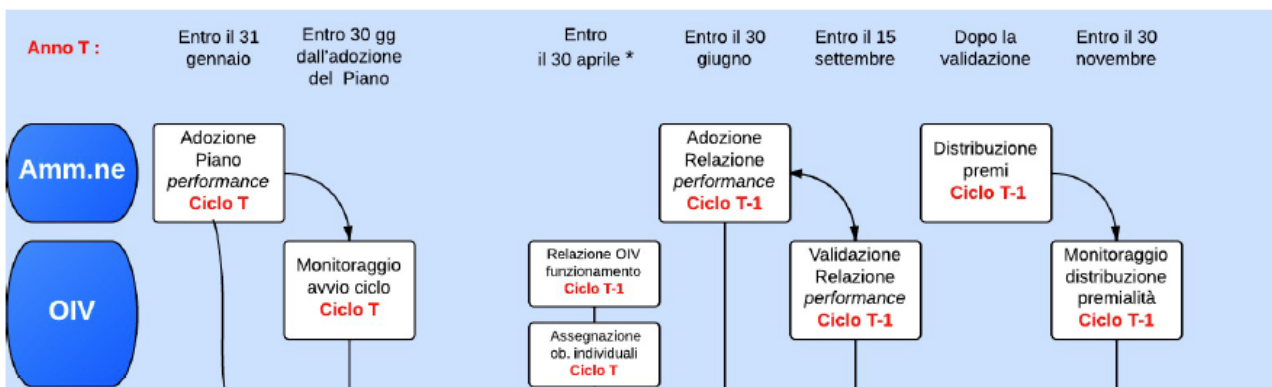
Il D.Lgs. n. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lettera a), dispone che l'Organismo indipendente di valutazione (in seguito OIV) monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale.

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. 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.

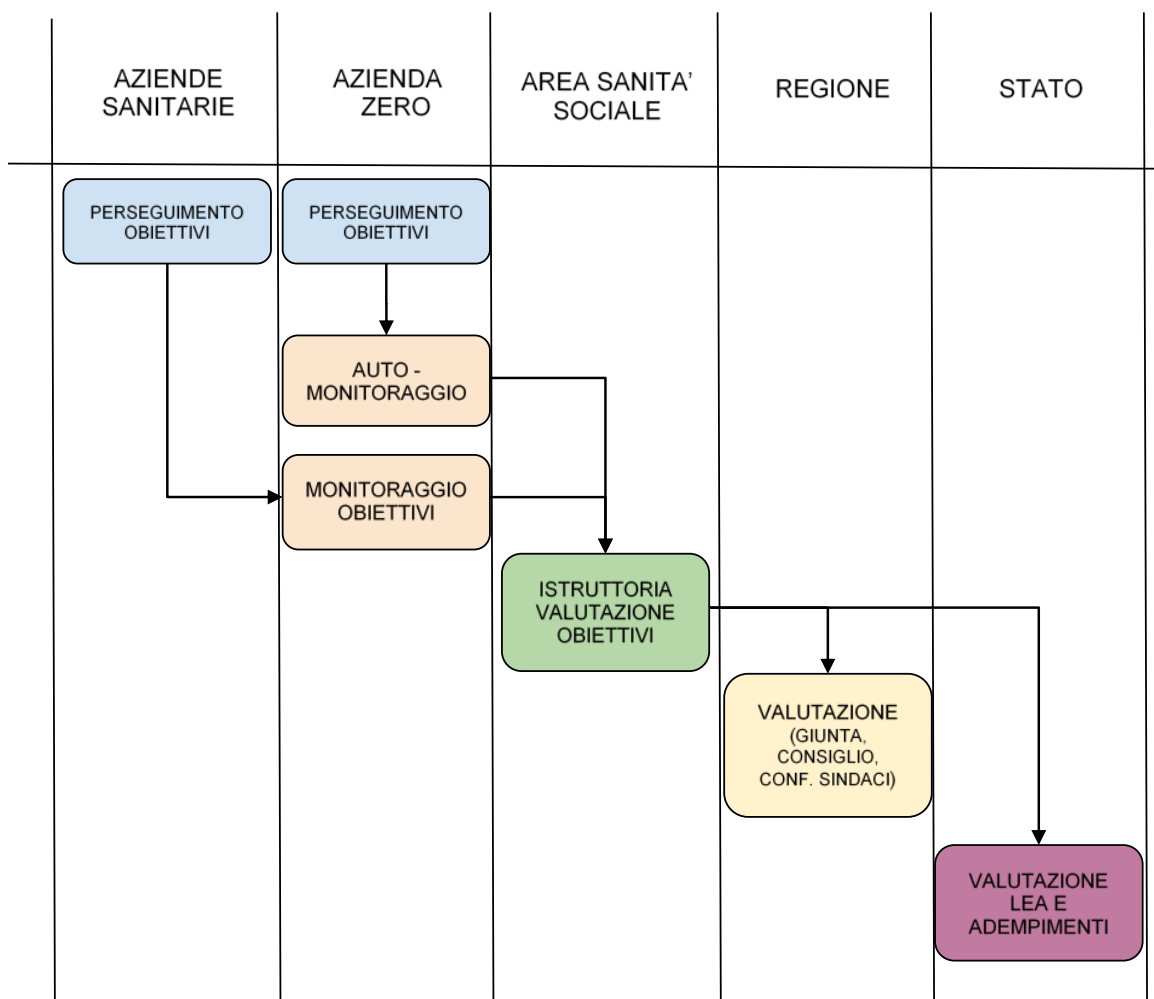
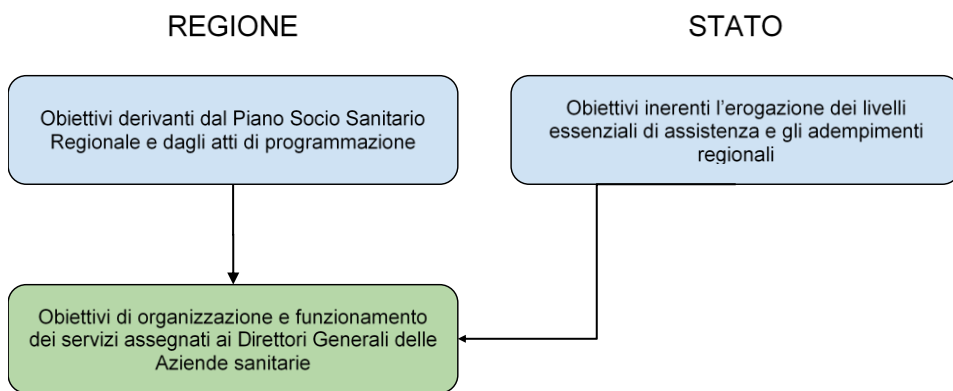
A. Performance organizzativa

Nel valutare il processo relativo alla performance organizzativa con riferimento al ciclo 2019, va tenuto presente che, fino al 31 ottobre 2018, Azienda Zero è stata in regime commissariale e l'attuale Direzione aziendale si è insediata il 1° novembre (DGR 122/2018).

Il sistema degli obiettivi assegnati ai Direttori Generali delle Aziende del SSSR, inclusa Azienda Zero, è stato adottato dalla Giunta regionale con DGR 248/2019.

Con nota prot.556492 del 24.12.2019, il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale ha comunicato i criteri di valutazione, di Azienda Zero, in capo alla V commissione consiliare per l'anno 2019.

Attraverso sia l'interlocuzione con la Direzione di Azienda Zero nei vari incontri che l'analisi dei provvedimenti di organizzazione e programmazione, l'OIV prende atto che il sistema degli obiettivi del SSSR Veneto può essere rappresentato con i due schemi seguenti:



Il ciclo della performance di Azienda Zero ha preso l'avvio con l'adozione del Piano delle Performance 2019-2021, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.17/2019.

Il sistema degli obiettivi di Azienda Zero, coerentemente con l'impostazione sopra schematizzata, vede la seguente classificazione:

Obiettivi di sistema

si tratta di obiettivi di monitoraggio:

- del raggiungimento dei LEA,
- degli adempimenti ministeriali,
- degli obiettivi assegnati dalla Giunta regionale di organizzazione e funzionamento dei servizi.

ovvero di obiettivi assegnati direttamente ad Azienda Zero, in virtù delle funzioni assegnate dalla LR 19/2016 e da eventuali atti di programmazione regionale successivi (ad es., la realizzazione del Fascicolo Sanitario Elettronico).

Obiettivi propri di Azienda Zero

Azienda Zero, in ragione della propria autonomia gestionale, definisce dei propri obiettivi per il miglioramento della propria azione amministrativa, che nel Piano della Performance sono ricondotti alle seguenti categorie:

- Obiettivi di formalizzazione dei processi, contenimento dei rischi e trasparenza
- Obiettivi di sviluppo
- Obiettivi di mantenimento

Nella seduta del 22.2.2019, a seguito della presa visione del Piano delle Performance 2019-21, l'OIV ha espresso apprezzamento per il primo vero piano strategico dell'Ente. Nel piano emerge una prospettiva di medio termine che però non risulta completamente declinata nel breve. Ciò trova spiegazione, riferisce la Direzione, dalla mancanza del compimento degli iter di programmazione regionale.

Tuttavia, l'OIV ha anche osservato che *nel documento si colgono delle importanti linee strategiche, che però sembrano essere la prosecuzione di attività già presenti in precedenza e di natura operativa, più che vere e proprie innovazioni, alcune delle quali, per contro, non si ritrovano nel Piano.*

L'OIV, nel medesimo verbale, stimolava la Direzione alla misurazione del *rapporto con le aziende sanitarie, nella prospettiva del "livello di soddisfazione del cliente", che è un aspetto che l'OIV è stato tenuto a valutare già nell'esercizio 2019.* Tenendo conto anche di questa prospettiva, l'OIV chiedeva inoltre *che in futuro anche Azienda Zero possa essere inclusa nella rilevazione del benessere organizzativo.*

Alla luce delle raccomandazioni sopra riportate, nella seduta del 18.2.2020 l'OIV ha appreso che Azienda Zero non ha ancora effettuato una misurazione del benessere organizzativo; quindi, a verbale, ha suggerito *di strutturare nel frattempo le competenze organizzative e la funzione preposta a presidio della misurazione del benessere, definendo altresì gli strumenti ed i metodi.*

Il Documento delle Direttive per il budgeting 2019, adottato con deliberazione del Direttore Generale n.193/2019 e presentato all'OIV nella seduta del 24.6.2019, riprende questa classificazione degli obiettivi e ne prevede l'attribuzione alle articolazioni organizzative di Azienda Zero mediante il sistema di budget, secondo quanto previsto dalla L.R. 55/1994.

Nel corso dell'anno 2019 e dei primi mesi del 2020, l'OIV ha potuto verificare l'attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative mediante la formalizzazione di schede di budget, firmate sia dalla Direzione aziendale che dalla Direzione delle Unità Operative Complesse.

Sempre nel corso dell'anno 2019, l'OIV ha potuto verificare gli step di monitoraggio:

- trimestrali, per quanto attiene agli obiettivi di sistema;
- in due fasi (maggio e settembre) per gli obiettivi interni di Azienda Zero, secondo quanto previsto dalla procedura riferita al ciclo della performance, ai quali ha fatto seguito la valutazione intermedia sia della performance organizzativa che individuale. Tale valutazione ha consentito di effettuare la corresponsione di acconti delle quote incentivanti sia nella mensilità di luglio (verbale 24.6.2019), che in quella di novembre (verbale del 5.11.2019), secondo quanto previsto nella contrattazione integrativa.

Nel corso della seduta del 5.11.2019, l'OIV nel validare i risultati della performance organizzativa, anche dopo opportune verifiche a campione sulle singole schede di budget, ha riscontrato che alcuni obiettivi *non sono monitorati e raccomanda una maggiore puntualità nel controllo in corso d'anno.*

Nella seduta del 3 luglio 2020 (conclusasi il 6 luglio), l'OIV ha preso visione della Relazione sulla Performance 2019 e, più in dettaglio, delle procedure e degli esiti della valutazione della performance organizzativa ed individuale, validando i risultati e consentendo, in tal modo, il conguaglio delle risorse incentivanti.

L'OIV, nel relativo verbale, tuttavia osserva che *i punteggi finali della performance organizzativa si attestano per la quasi totalità delle valutazioni su valori molto elevati, il che lascia intendere che forse gli obiettivi non sono stati particolarmente sfidanti. L'OIV aveva già evidenziato nel corso del 2019 che il sistema degli obiettivi appariva come non adeguato rispetto alle aspettative che hanno accompagnato questa nuova Azienda, che a distanza di diversi anni dalla sua costituzione non può più essere considerata una "startup", sebbene nel 2019 permangono alcuni vincoli gestionali quali una dotazione organizzativa non ancora a regime.*

L'OIV concorda con la Direzione aziendale che sussiste una certa complessità nel definire obiettivi prestazionali per le attività tipicamente amministrative di Azienda Zero, in quanto non esistono nomenclatori prestazionali, standard di produttività, standard di servizio o altre misure che possono agevolmente essere utilizzate in un sistema di budget. La definizione di tali metriche comporta un investimento non trascurabile in tale ambito.

Proprio per tale motivo, l'OIV ritiene tale sviluppo metodologico necessario e improcrastinabile, essendo tali attività l'intero core business di questa Azienda. Si ricorda, infatti, che tali attività amministrative e le relative risorse professionali sono state trasferite

dalle Aziende sanitarie all'atto della costituzione di Azienda Zero. Per tale ragione la misurazione della performance deve quindi necessariamente tenere in considerazione gli effetti prodotti dalla riduzione delle risorse umane, subita dalle Aziende Sanitarie venete, con il livello di servizio e con la qualità /quantità dei servizi erogati alle stesse da Azienda Zero. Tale sistema di misurazione, richiede un investimento professionale per la sua progettazione e realizzazione. Tuttavia, tale obiettivo sembra difficilmente perseguibile, visto l'elevato turnover nelle competenze professionali della Struttura tecnica permanente di supporto.

Proprio in ragione del ruolo centrale assunto da Azienda Zero nel panorama della Sanità Veneta sia nella prospettiva di riorganizzazione delle attività amministrative del sistema che in quella di valutazione e monitoraggio dei risultati conseguiti, l'OIV ritiene fondamentale che la Struttura tecnica permanente di supporto sia adeguatamente strutturata sotto il profilo organizzativo e della dotazione di personale per assolvere alle funzioni ad essa assegnate all'interno dell'Ente ed in considerazione delle ricadute sull'intero SSR.

La tabella seguente sintetizza le principali risultanze delle verifiche operate sul ciclo della performance organizzativa.

Tab. 1

A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	Trimestrale per gli obiettivi "di sistema", mentre per quelli aziendali vi sono stati due monitoraggi (al 31.5 e al 30.9)
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?	Con il secondo monitoraggio sono emersi obiettivi non raggiungibili per cause esogene, se ne è tenuto conto in sede di valutazione senza modificare le schede di budget

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 56% 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. La UOC Controllo di Gestione e Adempimenti LEA ha raccomandato a tutti i Direttori di struttura, con email del 3 maggio 2019, di attivarsi per illustrare gli obiettivi a tutto il personale della struttura stilando un verbale (è stato proposto uno schema-tipo del documento).

A riprova dell'avvenuta condivisione i direttori delle unità operative hanno redatto e sottoscritto un apposito verbale, controfirmato dai dipendenti e inviato p.c. alla UO Controllo di Gestione e Adempimenti Lea.

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).

Nel mese di giugno è stato condotto il primo monitoraggio intermedio della performance individuale. Tutti i dirigenti ed il personale del comparto hanno ricevuto una valutazione pienamente positiva.

Nella seduta del 24/6/2019 l'OIV ha preso visione del Piano delle Performance, del documento di direttive, della metodica di budget, e dei risultati della performance del primo trimestre. Nella medesima seduta, l'OIV ha validato *i risultati della performance organizzativa al primo trimestre 2019, anche per la successiva erogazione dell'acconto al personale, così come disciplinato dall'accordo sindacale.*

L'OIV ha comunque segnalato, al fine di migliorare ed allineare i processi di misurazione della performance, che *la performance organizzativa si riferisce al primo trimestre, mentre la performance individuale ai primi 5 mesi.*

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 due item negativi (dipendente afferente al HTA).

L'OIV, nella seduta del 5.11.2019, ha preso atto dei risultati della misurazione della performance organizzativa al 30.9.2019. Contestualmente, ha proceduto altresì alla verifica a campione delle schede di valutazione individuale intermedie.

Entrambe le verifiche si sono concluse positivamente e, pertanto, l'OIV ha autorizzato il pagamento del secondo acconto delle risorse incentivanti.

Le schede per la valutazione definitiva dell'anno 2019 sono state trasmesse dalla UOC Gestione Risorse Umane via email alle strutture, con le seguenti tempistiche:

- per il personale del comparto in data 23 aprile 2020, prevedendo come termine di restituzione il 31 maggio 2020;
- per il personale dirigenziale in data 3 giugno 2020 fissando come termine per la restituzione il 17 giugno 2020.

Sono state trasmesse e restituite nei termini previsti n. 232 schede suddivise nel seguente modo:

- n. 194 schede per il personale del comparto;
- n. 22 per la dirigenza non apicale;
- n. 16 per i Direttori/Responsabili delle Strutture.

Dalla rendicontazione delle schede pervenute è emerso che:

- n. 190 dipendenti del comparto hanno riportato una valutazione rientrante nella fascia 1;
- n. 2 dipendenti del comparto hanno riportato una valutazione rientrante nella fascia 2 (punteggio scheda 68 e 62), un dipendente afferente alla UOC Affari Generali e uno afferente alla UOC Rischio Clinico);
- n. 2 dipendenti non sono stati valutati perché assenti nel periodo di riferimento (maternità e aspettativa) - una scheda nella UOC Logistica e una nella UOC Sistemi Informativi;
- tutti i dirigenti (n. 38) hanno riportato una valutazione rientrante nella fascia 1.

Nel corso della seduta del 3.7.2020, l'OIV ha validato *i risultati della performance organizzativa ed individuale riferiti all'anno 2019, anche per l'erogazione del conguaglio delle risorse incentivanti prevista a settembre, secondo gli accordi contrattuali vigenti.*

Gli schemi successivi riassumono gli esiti delle verifiche operate sul ciclo della performance individuale.

Tab. 2 Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance (anno 2019)

	Personale valutato (numero)	Periodo conclusione valutazioni (mese/anno)	Quota di personale con valutazione tramite colloquio con valutatore
Direttori di UOC	16	giugno 2020	100%
Dirigenti	22	giugno 2020	100%
Non dirigenti	194	giugno 2020	100%

Tab. 3 Peso effettivo dei criteri di valutazione nella valutazione delle diverse categorie di personale (anno 2019)

	<i>Contributo alla performance complessiva dell'amm.ne</i>	<i>Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità</i>	<i>Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori</i>	<i>Obiettivi individuali</i>	<i>Obiettivi di gruppo</i>	<i>Contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>	<i>Competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere</i>
Direttori di UOC	20%	15%	5%	-		20%	40%
Dirigenti	-	20%	-	20%		20%	40%
Non dirigenti				40%		20%	40%

Tab. 4 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale (anno 2019)

	100%- 91%	90%- 60%	inferiore al 60%
Direttori di UO	100%	0%	0%
Dirigenti	100%	0%	0%
Non dirigenti	97,94%	1,03%	1,03%

Tab. 5 Totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato (anno 2019)

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconti erogati (€)	Mese e anno erogazione acconti	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Direttori di UO	140.951,13 €	64.736,05 €	luglio 2019 novembre 2019	87.469,78 € *
Dirigenti	167.745,98 €	73.896,82 €	luglio 2019 novembre 2019	113.304,29 € *
Non dirigenti	1.257.151,56 €	719.127,94 €	luglio 2019 novembre 2019	520.511,62 €

* Le somme indicate includono i residui del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro confluenti nel fondo di risultato ai sensi dei CCNL.

Tab. 6 Distribuzione del personale per classe di retribuzione finale (anno 2019)

	Mese di erogazione	100%- 91%	89%- 60%	inferiore al 60%
Direttori di UO	settembre 2020	100%	0%	0%
Dirigenti	settembre 2020	100%	0%	0%
Non dirigenti	settembre 2020	97,94%	1,03%	1,03%

Tab. 7 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. 8 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. 9 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

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 (pari a 80) e nella percentuale del 10% del personale.

Nel 2019 hanno ottenuto un punteggio pari a 80 n. 79 dipendenti, ma solo 20 unità possono beneficiare del premio. Pertanto, è stata fatta una graduatoria in base alla presenza effettiva nell'anno 2019 (come previsto dall'accordo). Ai 20 dipendenti con maggiore presenza effettiva saranno erogati nel mese di settembre 1.794,78 € (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.

A tal riguardo, l'OIV rileva che nel sistema complessivo di assegnazione degli obiettivi e della valutazione della performance l'utilizzo dei "progetti obiettivo" ha assunto un ruolo significativo negli ultimi due esercizi oggetto di valutazione all'interno del sistema di incentivazione del personale. L'OIV ritiene che, pur nel rispetto del ruolo della contrattazione integrativa in cui tali progetti si inseriscono, ci deve essere il presidio e la sorveglianza dell'OIV quale soggetto posto a garanzia dell'intero ciclo della performance. Non considerare tali obiettivi solo perché hanno una fonte giuridica diversa rappresenterebbe un elemento di debolezza nel ciclo della performance da più punti di vista:

- 1) si presta al rischio di procedere all'assegnazione di risorse con criteri discrezionali;
- 2) si riducono i livelli di trasparenza nella gestione degli incentivi;
- 3) si incrementa il rischio di sovrapposizione tra sistemi incentivanti diversi: quello di budget e quello relativo ai progetti obiettivo.

La definizione dei progetti obiettivo dovrebbe pertanto essere oggetto di valutazione preventiva e consuntiva da parte dell'OIV.

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.

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?	7 (8 anno prec., 5 nel 2020)	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>	7	2	1
<i>competenze giuridiche</i>			1
<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>	395.090,68 €	19.967,06 €	16.537,76 €
<i>Costo di eventuali consulenze</i>	0 €	0 €	0 €
<i>Altri costi diretti annui</i>	0 €	0 €	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?

L'OIV ritiene adeguata, per il 2019, la dotazione della STP, ma rileva che la conclusione del ciclo della performance, nel corso del 2020, è stata assicurata con il supporto di un soggetto esterno. L'OIV riscontra un turnover elevato nella STP che rischia di inficiare non solo il normale funzionamento del ciclo della performance, ma anche lo sviluppo dello stesso, secondo quanto riportato nel paragrafo A (performance organizzativa).

D. Infrastruttura di supporto

<p>D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?</p>	<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) 		
<p>D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:</p>	<p>Tutte le UOC di Azienda Zero</p>		
<p>D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?</p>	<p>Modalità automatica</p>	<p>Modalità manuale</p>	<p>Nessuna</p>
<p><i>Sistema di contabilità generale</i></p>	<p>x</p>	<p>x (2018)</p>	
<p><i>Sistema di contabilità analitica</i></p>	<p>x</p>	<p>x(2018)</p>	
<p><i>Protocollo informatico</i></p>			<p>x</p>
<p><i>Sistema informatico di gestione del personale</i></p>		<p>x</p>	
<p>D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?</p>	<p>Modalità automatica</p>	<p>Modalità manuale</p>	<p>Nessuna</p>
<p><i>Sistema informatico di Controllo strategico</i></p>			<p>x</p>
<p><i>Sistema di valutazione del personale</i></p>		<p>x</p>	
<p>D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?</p>		<p>x</p>	
<p>D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?</p>			
<p><i>Sistema di contabilità generale</i></p>		<p>x (2018)</p>	
<p><i>Sistema di contabilità analitica</i></p>		<p>x</p>	<p>x (2018)</p>

In conclusione, per quanto concerne una valutazione complessiva sull'efficacia del ciclo della performance di Azienda Zero per l'anno 2019, l'OIV ritiene che potrà essere espressa più compiutamente quando saranno disponibili le valutazioni regionali (di Giunta e Consiglio) in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che a tutt'oggi non sono ancora state rese pubbliche.

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 aggiornando il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza" per il periodo 2020 - 2022, con Deliberazione del Direttore Generale n. 34 del 31.1.2020.

Si richiamano i provvedimenti che Azienda Azero ha adottato per l'avvio del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- 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.

Nella seduta del 22/2/2019, in merito al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2019-2021, l'OIV ha potuto prendere atto del programma di formazione raccomandando caldamente che lo stesso trovi implementazione in tempi rapidi.

Inoltre, con riferimento alle attività di audit, l'OIV raccomandava *non solo la programmazione, ma anche l'esecuzione dei controlli* e chiedeva di poter visionare i relativi verbali, quando disponibili. Tuttavia ad oggi, l'OIV ha potuto visionare solo i piani di audit, ma non ha ricevuto i verbali degli audit svolti.

L'OIV, inoltre, concorda con la Direzione in merito all'inserimento, nel set di obiettivi delle singole unità organizzative, anche di quelli finalizzati alla trasparenza ed anticorruzione.

A tutt'oggi, le singole unità operative di Azienda Zero provvedono autonomamente alla pubblicazione sul sito web di quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza ed ai controlli in materia di anticorruzione; il RPCT garantisce, con verifiche periodiche, la corretta pubblicazione della documentazione.

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 ha dato avvio al monitoraggio degli adempimenti in materia di pubblicazione da parte delle singole UO e meglio indicati nell'All. C al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 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 del 29/4/2019, ha attestato la correttezza dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza oltre che la documentazione presente sul sito aziendale. A tal fine l'OIV - collegialmente nel corso della seduta ed i singoli componenti con verifiche autonome - ha condotto alcune verifiche a campione sulla rispondenza della griglia di rilevazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza, rispetto ai contenuti visibili sul sito web di Azienda Zero.

Nel corso della seduta del 5.11.2019, l'OIV ha incontrato il responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale ha illustrato la relazione sullo stato delle attività trasmessa all'OIV con nota pro. 21680 del 4.11.2019.

Nella successiva seduta del 18.2.2020, l'OIV ha analizzato la relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riferita all'anno 2019.

Nel corso della seduta, il RPCT ha notiziato sull'impossibilità di realizzare il piano formativo programmato, e l'OIV *richiama l'importanza della formazione per la prevenzione della corruzione.*>

Nel corso della medesima seduta, l'OIV ha approfondito il tema della rotazione degli incarichi legali, che appaiono concentrati in un numero limitato di soggetti e, in tal senso, ha chiesto spiegazioni alla Direzione, per valutare *il livello di trasparenza delle procedure di scelta dei legali e della rotazione degli incarichi.*

Nella seduta del 3-6 luglio 2020, l'OIV precisa che tale approfondimento non nasce dal riscontro di irregolarità, quanto dalla necessità di *effettuare i dovuti controlli di competenza.*

Considerando la rilevanza di tale attività e il rischio sottostante per il rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, pur non avendo riscontrato irregolarità, l'OIV intende continuare a condurre tale verifica anche per il prossimo futuro. L'OIV stimola la Direzione a procedere ad una rotazione degli incarichi, pur nel rispetto delle competenze professionali.

In ordine all'intervento dell'ANAC per l'annullamento della gara relativa all'assegnazione dei servizi di ristorazione, per cui l'OIV aveva richiesto chiarimenti alla Direzione nella seduta del 24.06.2019, si rileva che Azienda Zero si è adeguata alle indicazioni fornite dall'Autorità.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

F.1 L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No X In parte: procedure di autorizzazione all'esercizio, istruttorie di HTA e valutazione investimenti, lead time trasferimenti finanziari
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 type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard X 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)	X Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire class action <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input 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 type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione x No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'OIV sottolinea i seguenti obiettivi di miglioramento:

- a) **sviluppo del sistema misurazione performance.** L'OIV ritiene necessario e improrogabile, lo sviluppo di un sistema di misurazione delle performance delle attività tecnico – amministrative che caratterizzano il core-business di Azienda Zero.
- b) **sistema informativo gestionale.** Contestualmente a quanto riportato nel punto precedente, l'OIV ritiene necessaria l'informatizzazione dei processi gestionali di Azienda Zero, senza la quale ogni attività di misurazione e valutazione diventa onerosa in termini amministrativi e, quindi, non sostenibile.
- c) **Misurazione dei livelli di servizio ai clienti esterni.** L'OIV ritiene necessario misurare non solo la performance dei processi interni, ma anche i livelli di servizio da garantire ai principali attori istituzionali esterni, in primis Regione e Aziende sanitarie
- d) **Misurazione del benessere organizzativo.** Nonostante gli stimoli in tal senso, l'OIV non riscontra sviluppi su questo fronte.
- e) **Automazione delle procedure per l'amministrazione trasparente.** L'OIV riscontra un livello di manualità eccessivo nelle procedure di pubblicazione della documentazione sulla sezione "amministrazione trasparente" del sito web, il che può comportare errori e ritardi nella gestione degli adempimenti. L'OIV raccomanda di sviluppare, ove possibile, procedure di automazione.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'OIV si è riunito nelle seguenti date e modalità:

In presenza	In modalità telematica
22 gennaio 2019	
22 febbraio 2019	
	29 aprile 2019
24 giugno 2019	
9 settembre 2019	
5 novembre 2019	

Durante gli incontri, l'OIV 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;
- l'analisi a campione di documenti e atti aziendali, con estrazione degli stessi in presenza e con modalità del tutto casuali per garantire l'oggettività del controllo;
- il monitoraggio e il controllo della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale;
- 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.

Padova, 7 settembre 2020

Presidente, prof. Moreno Mancin

(firmato digitalmente)

Componente, dott.ssa Isabella Boselli

(firmato digitalmente)

Componente, avv. Marianna Sala

(firmato digitalmente)