



Azienda Ospedaliera Universitaria

Policlinico "G. Martino" - Messina

C.F. Partita IVA 0351890832



O.I.V.

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione
sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza
e integrità dei controlli interni
(art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

PRESENTAZIONE E INDICE

1. INTRODUZIONE
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
 - A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 - B. PERFORMANCE INDIVIDUALE
 - C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE
 - D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
 - E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
 - F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ
 - G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
 - H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Presentazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha redatto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a del D.lgs n. 150/2009, la presente Relazione a rendiconto delle attività poste in essere e delle iniziative intraprese nel corso del 2016, con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, al fine di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in atto, presentando anche proposte per sviluppare e integrare il suddetto sistema.

Messina, 5/7/2017

L'Organismo indipendente di valutazione

F.to

Vincenzo Guardabasso

Giuseppe Giordano

Rosaria Salimbene

1. INTRODUZIONE

L'Azienda Ospedaliera Universitaria "G. Martino" di Messina è un'azienda con personalità giuridica pubblica, strutturata e organizzata in riferimento alle norme che disciplinano i rapporti tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università. L'attuale assetto aziendale è previsto dal vigente Atto Aziendale definitivamente adottato con delibera n. 996 del 30/6/2017.

Il sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni è previsto dal D.Lgs. n. 150/2009. In particolare l'art. 2 espressamente individua l'ambito di applicazione della normativa contenuta nel Titolo II, con riferimento al *"sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio..."*.

Con la Delibera n. 4/2012 l'ANAC (già CIVIT) ha fornito le linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D. Lgs. n. 150/2009 ("decreto").

Le suddette linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del decreto e, nei limiti di cui all'art. 16 comma 2 dello stesso decreto ("Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1), agli Enti territoriali e del Servizio sanitario nazionale.

Alla Delibera n. 4 del 2012 ha fatto seguito nel corso del 2013 la delibera n. 23, nella quale specifica attenzione è data alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV.

L'Azienda ospedaliera universitaria "G. Martino" ha costituito, in attuazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e della successiva legge regionale n. 5 del 2011 (art. 11), nonché del D.A. del 26 settembre 2011, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in composizione collegiale con delibera n. 986 del 30/08/2012, e la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV con delibera del Commissario straordinario n. 1204 del 28/11/2013.

Alla scadenza del mandato triennale è stato costituito un nuovo OIV in composizione collegiale con D.D.G. n. 744 del 20.05.2016

Questa è la composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione:

Dott. Vincenzo Guardabasso (membro esterno nelle funzioni di Presidente);

Avv. Giuseppe Giordano (membro interno);

Dott.ssa Rosaria Salimbene (membro esterno).

L'azienda ha adottato il proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui all'art. 7 del citato decreto n. 150/2009, denominato "Sistema premiante aziendale", con delibera n. 39 del 27/01/2011 del Direttore Generale.

Successivamente l'Azienda ha apportato delle modifiche al sistema, nel rispetto delle relazioni sindacali, adottando il Protocollo operativo 2013/2014 contenente "metodo di valutazione delle performance di

equipe ed individuali finalizzato alla retribuzione della produttività aziendale". L'applicazione di tale protocollo è stata confermata per la valutazione anche dell'anno 2015 (nota del D.G. n. 21358 del 14.07.2016) e per l'anno 2016 (nota del C.S. prot. n. 6391 del 27/03/2017)

L'OIV ha già rilevato che permane una differenza tra il sistema di misurazione dell'attività sanitaria, puntuale ed articolato, rispetto a quello per l'attività amministrativa-professionale e tecnica, non altrettanto facilmente misurabile. Si prende atto che anche per l'anno 2016 sono stati introdotti obiettivi specifici per le attività dell'area amministrativa, tecnica e professionale.

Il Sistema adottato dall'Azienda, in conformità dell'art. 7 comma 3 del D.Lgs 150/2009 e in base alle Delibere CIVIT nn. 89 e 104 e 112 del 2010, individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che è strettamente integrato con il processo di programmazione aziendale, consente di tradurre la missione dell'Azienda in azioni operative e trae da questa l'insieme degli obiettivi e degli indicatori che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema presenta in particolare le seguenti caratteristiche:

1. si fonda sulla missione aziendale;
2. è prevista l'adozione di criteri legati alla qualità della performance delle Unità Operative, alla valenza strategica delle stesse e delle relative Aree di appartenenza, in modo da rispettare il principio che la produttività deve essere legata alla gestione per budget, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo misurato da opportuni indicatori di risultato.

La performance costituisce elemento centrale per le valutazioni dei risultati, ricercando la massima operatività degli attori coinvolti, e definendo, al contempo, due livelli valutativi, che vanno, fra essi combinati, a pesare sulla determinazione della quota economica di ogni singolo lavoratore avente diritto:

- 1) valutazione di equipe
 - a) in ingresso
 - b) in uscita
- 2) valutazione individuale

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale nell'AOUP riguarda tutto il personale delle varie aree contrattuali ed è incentrato sui seguenti aspetti:

- 1) collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;
- 2) valutazione del grado di partecipazione di ciascun operatore alla produttività e del contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa (piano operativo dell'equipe).

La presente Relazione, che è stata redatta secondo le linee guida pubblicate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC) con delibere nn. 4/2012 e 23/2013, riferisce sul funzionamento complessivo nell'Azienda del sopradescritto Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A. *Performance organizzativa*

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'azienda, ha recepito le indicazioni ed i criteri minimi enunciati nella delibera CIVIT 89/2010 e successive.

L'Azienda ha predisposto il Piano della Performance per il triennio 2016/2018 nel quale sono esposti gli obiettivi strategici che comprendono gli obiettivi assegnati dall'Assessorato regionale della Salute.

La presente relazione si riferisce allo svolgimento del processo relativo all'anno 2016. Gli obiettivi relativi all'anno 2016 sono stati assegnati ai vari Dipartimenti nel periodo Aprile – Maggio 2016.

Gli obiettivi sono articolati in:

- obiettivi generali, che derivano da obiettivi strategici di attività sanitaria;
- obiettivi di informatizzazione, che vogliono stimolare l'applicazione delle tecnologie informatiche per migliorare l'attività;
- obiettivi di qualità.

Per ogni obiettivo vengono specificati descrizione, peso relativo, indicatore, risultato atteso e criteri di valutazione.

Gli obiettivi strategici dell'Azienda sono articolati in obiettivi operativi in schede per area di responsabilità dirigenziale. Per ogni obiettivo sono indicati:

- 1) Peso relativo;
- 2) uno o più indicatori con i relativi valori attesi;
- 3) criteri di valutazione.

Il responsabile dell'U.O. completa la scheda sulla base degli obiettivi assegnati mediante indicazione delle singole azioni da intraprendere ed identificazione del responsabile.

Per ciò che riguarda la metodologia per la misurazione della performance, questa si ritiene adeguata all'assetto organizzativo dell'Azienda.

Con riferimento agli strumenti di misurazione della performance si rileva che la reportistica prodotta dal sistema informatico consente una lettura esaustiva dell'andamento delle attività poste in essere in relazione agli obiettivi assegnati. Il sistema costituisce un utile cruscotto di monitoraggio, verifica e controllo di tutta l'attività dell'Azienda, per ogni Unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance e per la Direzione Strategica aziendale.

B. *Performance individuale*

La performance individuale, che riguarda tutto il personale dell'Azienda avente diritto al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, viene valutata attraverso indicatori, prevalentemente di comportamento, selezionati dal responsabile della valutazione di prima istanza e condivisi con il personale. I risultati conseguiti al termine del periodo di valutazione, su questi indicatori di valutazione individuale, forniscono la valutazione consuntiva, che esprime il grado di partecipazione di ciascun operatore alla produttività e il contributo fornito alla realizzazione del piano operativo dell'equipe.

L'Organismo ritiene che la procedura, disciplinata dal Protocollo operativo per il Sistema Premiante Aziendale, nonché la procedura di assegnazione degli obiettivi di performance individuale sia in linea con la previsione normativa del D.Lgs. n. 150/2009.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di misurazione e valutazione della performance appare delineato in maniera chiara e per l'anno 2016 si è svolto con tempi compatibili con un buon funzionamento. La Struttura Tecnica Permanente è ben funzionante nell'assetto definito dall'Azienda.

D. Infrastrutture di supporto

Il sistema informativo utilizzato, prodotto in house e molto evoluto, consente all'U.O. responsabile del Controllo di Gestione di elaborare apposita reportistica impiegata nella redazione delle schede di budget mettendo in rilievo i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi assegnati.

E. Sistemi Informativi informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV conferma che l'Azienda ha provveduto già da tempo all'istituzione sul proprio sito web aziendale l'apposita sezione Amministrazione Trasparente, che viene aggiornata secondo le sopravvenute disposizioni normative. In essa sono stati pubblicati i dati informativi richiesti, in particolare per le scadenze riguardanti gli obblighi di pubblicazione per l'anno 2016 e I trimestre 2017 secondo la pertinente delibera ANAC 236/2017, come attestato da questo OIV in data 26/4/2017.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda dispone di un sistema di gestione degli standard di qualità.

G. Utilizzo dei risultati dei sistemi di misurazione e valutazione

Il sistema di valutazione delle performance ha la capacità di orientare l'azione del vertice strategico aziendale e della dirigenza tramite l'acquisizione dei dati e dei risultati derivanti dalla misurazione della performance.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Questo Organismo costituito con DDG n. 744 del 20.05.2016 ed insediatosi in data 22.06.2016 ha potuto predisporre la presente relazione sulla base dei documenti forniti dalla Struttura Tecnica Permanente, esaminati nel corso delle sedute del 14/6 e 5/7/2017.