

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI – ANNO 2023

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/09, l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una Relazione annuale sullo stato dello stesso. L'OIV della ASL di Latina ha redatto la presente Relazione con il supporto delle strutture aziendali: si evidenzia, altresì, che la stessa è da intendersi quale passaggio intermedio nella realizzazione del sopra citato adempimento normativo, considerato che la rendicontazione del ciclo della performance dell'anno 2023 è ancora in itinere.

Ci si riserva, pertanto, di aggiornare i contenuti della presente Relazione e di predisporre la versione definitiva successivamente all'approvazione della Relazione annuale della performance relativa all'esercizio 2023, al fine di assicurare la necessaria coerenza tra i contenuti dei due documenti previsti dal D. Lgs. n. 150/09.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, PERFORMANCE INDIVIDUALE

La definizione di un sistema di misurazione e valutazione della performance, prevista dal D.L. n. 150/09 modificato dal D. Lgs n. 74/2017, costituisce la struttura di riferimento per il ciclo di gestione della performance della ASL, definendone i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti.

Il tema della valutazione delle performance, oltre ad avere una rilevanza sul piano normativo e contrattuale, riveste un ruolo imprescindibile nella gestione aziendale. La valutazione dei risultati conseguiti dalle diverse articolazioni organizzative dell'Azienda e dai singoli professionisti, infatti, è componente essenziale per avviare processi di miglioramento delle performance aziendali. Non sarebbe possibile, in alternativa, comprendere, a fronte del mancato raggiungimento di uno più obiettivi aziendali, le cause degli scostamenti e si renderebbe oltremodo complesso immaginare di superare le stesse criticità, nella definizione dei programmi futuri, in assenza della loro misurazione e valutazione.

Attraverso lo sviluppo diffuso dell'attività di valutazione, l'Azienda si propone di avviare un circolo virtuoso mediante il quale ogni soggetto interessato, l'azienda, l'articolazione organizzativa e il singolo professionista, entri nel merito dell'attività svolta, la ponga in discussione, identifichi i margini di miglioramento e, quindi, proceda alla loro implementazione concreta.

La performance assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che il soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Nell'Azienda ASL Latina la valutazione annuale della performance è articolata nei seguenti ambiti specifici:

- Performance Organizzativa
- Performance Individuale

La valutazione della Performance Organizzativa dell'Azienda, nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative, è strettamente collegata al sistema degli obiettivi di sistema, declinati dalla programmazione regionale ed aziendale ed è resa operativa attraverso il sistema di performance aziendale.

La valutazione della Performance Individuale è finalizzata ad apprezzare sia il contributo fornito dal singolo al perseguimento degli obiettivi della o delle articolazioni organizzative di appartenenza, sia la capacità dello stesso di mantenere e/o sviluppare le conoscenze e le competenze tipiche del ruolo ricoperto.

Conseguentemente i processi di individuazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati si svolgono con riferimento sia al livello complessivo aziendale che di singola Unità Operativa (U.O.), con risultati che si integrano con la valutazione della performance individuale, effettuata secondo le procedure ed i criteri concordati con le Organizzazioni Sindacali, ai fini del riconoscimento della retribuzione del risultato.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il processo di attuazione nell'anno 2023 è stato condotto come di seguito rappresentato

a. Assegnazione degli obiettivi

Con Deliberazione n. 98 del 31.01.2023 è stato approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025": previsto dall'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113, il P.I.A.O. è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che in precedenza le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra cui il Piano della performance, previsto all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e regolamentato dal Decreto Legislativo n. 74/2017, documento programmatico triennale attraverso il quale l'Azienda individuava gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi da definire per la misurazione e la valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;

Con Deliberazione n. 854 del 04 luglio 2023 si prende atto degli obiettivi annuali di performance organizzativa per il 2023.

b. Attuazione degli obiettivi

Nel corso del 2023, si è proceduto all'attuazione delle azioni ed interventi previsti per il raggiungimento degli obiettivi.

c. Monitoraggio della performance

Il monitoraggio degli obiettivi assegnati è avvenuto sulla base dei dati dei flussi informativi e delle relazioni pervenute dai responsabili di struttura e di progetto.

d. Valutazione della performance organizzativa

Il monitoraggio dei risultati si conclude con la valutazione annuale della performance organizzativa delle articolazioni aziendali, effettuata dall'OIV su istruttoria del Controllo di Gestione.

La valutazione viene comunicata, per eventuali controdeduzioni.

Allo stato attuale, è stata trasmessa la valutazione di I istanza e sono state raccolte le eventuali controdeduzioni. Si sta procedendo alla definizione della valutazione conclusiva.

e. Valutazione degli obiettivi individuali

- per il personale del comparto, dirigenti e responsabili di UOS è stata effettuata dai direttori di UOC/UOSD attraverso una “Scheda Obiettivi Individuali”
- per i dirigenti apicali - responsabili di UOC/UOSD è stata effettuata dal direttore di Dipartimento/Area, attraverso una “Scheda Predefinita Obiettivi Individuali – Comportamenti”
- per i direttori di Dipartimento/Area è stata effettuata dalla Direzione Aziendale attraverso una “Scheda Predefinita Obiettivi Individuali – Comportamenti”, le valutazioni sono poi sottoposte all'OIV.

La revisione di eventuali contestazioni è competenza dall'OIV dopo il ricevimento delle valutazioni individuali.

f. Valutazione della performance individuale

E' composta dal risultato della valutazione della performance organizzativa della struttura di afferenza e dal risultato della valutazione degli obiettivi individuali: il peso delle due componenti varia secondo il ruolo svolto nell'organizzazione. Pertanto può essere calcolata solo in seguito alla definizione conclusiva della performance organizzativa ed all'esito di eventuali controdeduzioni.

g. Rendicontazione a soggetti interni ed esterni

La rendicontazione ai soggetti valutati avviene come sopra indicato. Il Sistema prevede la massima trasparenza dei processi operata attraverso la pubblicazione dei documenti sul sito istituzionale, nella sezione Performance.

L'utilizzazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'Azienda, seppure perfettibile:

- ha migliorato l'efficienza del sistema di programmazione e di attuazione degli obiettivi
- ha rappresentato un'opportunità di crescita e sviluppo dell'organizzazione e del patrimonio professionale
- ha reso pubblica e trasparente la misurazione degli obiettivi.

Con Deliberazione n. 191 del 14.02.2023 è stato adottato il “Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance annuale del personale dirigente e del comparto dell'Azienda USL di Latina”: infatti l'applicazione del Regolamento precedente, adottato nel 2017, aveva evidenziato la necessità di rivedere e semplificare alcuni elementi, al fine di rendere meno complesso il processo.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La STP è individuata nella UOC controllo di gestione e governo clinico.

A tal proposito, si premette quanto segue.

L'Atto Aziendale vigente, attribuisce alla UOC controllo di gestione e governo clinico, le funzioni, di seguito sintetizzate, in cui si possono distinguere macroaree di attività che richiedono competenze in ambito sanitario, organizzativo, gestionale, informatico, economico:

- supporto alla Direzione nella programmazione, gestione ciclo della performance/processo di budget, supporto all'OIV e ai direttori di struttura nel processo;
- sviluppo linee guida e procedure per il per il miglioramento continuo della qualità dei processi assistenziali, Percorsi/PDTA;
- collaborazione alla gestione dei sistemi informativi aziendali per le finalità della struttura, gestione sistema di reporting;
- gestione sistema contabilità analitica e relative rendicontazioni.

Inoltre, indicazioni regionali ed aziendali richiedono alla UOC nuove attività/sviluppo di attività esistenti tra le quali:

- stima dei fabbisogni e delle risorse esistenti e necessarie per la programmazione /rimodulazione offerta
- supporto alla riorganizzazione dell'assistenza territoriale, alla luce del DM 77/2022 e del PNRR,
- supporto alla riorganizzazione dell'assistenza ospedaliera, alla luce del DM 70/2000
- implementazione/ aggiornamento percorsi /PDTA e reti,
- supporto nelle istruttorie relative al conferimento degli incarichi.

Il personale della struttura è costituito da:

- direttore di UOC, dirigente medico-disciplina di igiene,
- dirigente medico - disciplina oncologia, responsabile della UOS Percorso clinico-assistenziali,
- collaboratore tecnico programmatore, con incarico di posizione organizzativa,
- collaboratore tecnico programmatore, in assegnazione temporanea,
- assistente amministrativo.

In considerazione di quanto sopra, si rappresenta che pur possedendo il personale consolidate competenze ed esperienze di programmazione, controllo, organizzazione, gestione in ambito sanitario, tuttavia le risorse non sono numericamente adeguate e si ritiene necessario potenziare le competenze in ambito amministrativo- economico.

Allo stato, l'impegno medio della SPT si può stimare in

- 1 unità equivalente (FTE) collaboratore tecnico programmatore
- 0,5 unità equivalente (FTE) dirigente medico igienista (direttore di UOC)

SISTEMI INFORMATIVI E SISTEMI INFORMATICI A SUPPORTO ATTUAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

L'Amministrazione si avvale di un sistema di Controllo di Gestione (CDG) per la misurazione degli indicatori degli obiettivi che provengono, oltre che sistemi di contabilità analitica anche da sistemi di contabilità generale ed extra contabili; spesso però gli obiettivi di tipo progettuale non si prestano a stime di carattere economico e statistico.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023 - 2025 è parte integrante del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025", adottato con la già citata Deliberazione n. 98 del 31.01.2023.

Si è in attesa della Delibera ANAC riguardante gli adempimenti degli OIV relativi alla trasparenza.

Nel corso dell'esercizio si è proceduto all'aggiornamento del sito ed alla verifica della completezza delle informazioni obbligatorie chiedendo ai responsabili di tutte le strutture aziendali interessate di implementare i dati della sezione amministrazione trasparente e di pubblicare gli stessi in formato esportabile, inoltre sono state aggiornate alcune sezioni e sono stati organizzati corsi formativi su prevenzione della corruzione e trasparenza

Si è in attesa della Delibera ANAC riguardante gli adempimenti degli OIV relativi alla trasparenza.

DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

La definizione di standard qualitativi è propedeutica ad una più efficiente gestione delle attività poste in essere dall'amministrazione sanitaria.

Nel 2023 sono state realizzate dalla UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico molteplici campagne di sensibilizzazione anche con strumenti di social-media relativamente a particolari tematiche di forte impatto sociale, attraverso la collaborazione con le varie strutture aziendali e/o le Associazioni del terzo, sono stati realizzati dei Post, delle Storie, e delle Condivisioni del testo.

In particolare, la UOSD Comunicazione e relazioni con il Pubblico ha costantemente aggiornato il sito web aziendale, in linea con lo studio di fattibilità di una revisione progettato nel 2022. Una reale accessibilità coinvolge anche gli ambiti normativi ed economici, migliorando, altresì, l'immagine dell'Azienda.

Sempre nel corso dell'anno 2023, la UOSD Comunicazione e relazioni ha provveduto ad operare modifiche sul sito: riallineamento di sezioni dedicate alle varie strutture che potevano risultare ridondanti; migliorando quelle dedicate a diverse attività tra cui la Formazione, Programma Regionale Pre.va.le. (, Programma Regionale Valutazione degli Esiti degli Interventi Sanitari), nonché creando ulteriori sezioni sul sito web dedicate, ad esempio: alle misure adottate in Azienda relative al PNRR, alle Indagini Conoscitive e Ricerca, alle attività inerenti l'appropriatezza prescrittiva e la spesa farmaceutica

Le linee di intervento e attualmente in fase di realizzazione, in linea con gli adempimenti normativi e con le linee guida per l'accessibilità dei siti web (direttiva europea 2019/882 European Accessibility Act – EAA, standard WCAG 2.1), sono finalizzate a rendere il sito:

- Accessibile ed inclusivo, utilizzabile nel pieno delle sue funzioni da tutti gli utenti e pronto ad adattarsi per soddisfare le esigenze di ognuno: il tema dell'accessibilità è stato per la prima volta normato dalla Legge 9 gennaio 2004, n. 4 (c.d. Legge Stanca), recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici" che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di siti web accessibili; dal 2004 è in vigore in Italia la Legge 9 gennaio 2004, n. 4, che riconosce e tutela il diritto di accesso ai servizi informatici e telematici della pubblica amministrazione da parte dei disabili
- Innovativo: dotazione di software multilingue che permetta la traduzione dei contenuti
- Ricco di contenuti e trasparenza attraverso:
 - creazione di una sezione dedicata alla "Ricerca", che consenta la maggiore conoscenza fra la popolazione attraverso la tracciabilità delle attività di ricerca e accesso alla documentazione,
 - creazione di una sezione dedicata alle progettazioni con finanziamenti PNRR,
 - maggiore aderenza alle normative privacy attraverso i Cookie.
- Interattivo.

La UOC Formazione e Sviluppo Professionale ha realizzato, come ogni anno e, in coerenza con i processi di continuo cambiamento di una organizzazione sanitaria, il Piano Formazione Annuale (PFA) 2023, caratterizzato da ampia flessibilità. Nel corso dell'anno il PFA è stato integrato, con ulteriori iniziative formative rispetto a quelle già previste, rese necessarie in seguito a nuove esigenze aziendali e nuovi indirizzi nazionali e regionali.

Il complesso di iniziative formative organizzate è di seguito indicato:

- 96 eventi ECM
- 16 eventi non ECM
- altri 16 corsi online pubblicati e fruiti tramite il sito istituzionale rivolti a tutte le professioni, organizzati anche in collaborazione con altri enti o rivolti agli stakeholder della Comunità, come MMG, PLS, Associazioni. Tra questi è utile citare, quelli organizzati in collaborazione con Federsanità ANCI - Federazione Lazio, Fondazione Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere (FIASO), Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (G.A.R.I.) rivolto ai funzionari amministrativi per le procedure di reclutamento del Personale nelle aziende sanitarie.

Quindi, grazie anche alla metodologia FAD con webinar, ad adiuvandum alle altre tipologie formative, nel 2023 sono stati realizzati progetti ed eventi, per circa 10.205 professionisti, di tutte le discipline e su molteplici tematiche, anche amministrative, di management, relazionali e sulla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Altresì, la UOC Formazione e sviluppo professionale, ha eseguito gli adempimenti previsti nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2023-2025 e in collaborazione con il responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) ha organizzato:

- Corso di formazione, sui temi dell'anticorruzione e trasparenza e integrità in Sanità, in modalità FAD asincrona, fruibile sul sito istituzionale dal 26/10/23 al 10/12/23, rivolto al personale amministrativo, tecnico e sanitario, con formazione di n.968 operatori aziendali
- Corso di formazione "Ingegneria dei processi nella prevenzione del rischio corruttivo" dal 06.03.2023 al 28.03.2023, che ha prodotto la revisione delle schede di analisi del rischio e la

mappatura dei processi amministrativo gestionali dei diversi servizi, in particolare della Tecnica struttura

Inoltre, in collaborazione con il DPO e il team privacy aziendale, in linea con le attività degli anni precedenti, valutato il grado di sensibilizzazione e competenza del personale durante le attività preliminari ed in fase di audit, nel 2023 sono stati realizzati gli interventi formativi previsti e distinti per target di operatori, differenziati tra chi riveste un ruolo unicamente di sorveglianza, chi deve prendere decisioni che vadano a definire mezzi e finalità del trattamento e chi operi effettivamente sui dati.

Per il 2024, come previste dal PIAO 2024-2026, sono già in corso alcune misure per la gestione informatica dei processi formativi, attraverso software gestionale condiviso anche con le altre strutture aziendali, per la condivisione delle informazioni, anche sulla reportistica delle attività formative, ai fini di un pronto adeguamento dei fascicoli personali dei dipendenti in linea con il modello delle competenze.

Inoltre, nel triennio 2024-2026 al fine di promuovere e sperimentare tipologie formative innovative, sono stati pianificati e progettati interventi di Formazione agita attraverso strumenti di Realtà virtuale, che rappresenta l'ultima frontiera tecnologica applicata ai processi di apprendimento.

L'introduzione di tecnologie virtuali nelle attività di Formazione, permetterà di offrire soluzioni di simulazione e di training che usufruiscono di contenuti ON line in webVR, compatibili con smartphone e visori, utilizzando il principio del "learning by doing": i partecipanti ai corsi potranno "immergersi" nella situazione concreta, simulata virtualmente e mettere in pratica ciò che in maniera dinamica e più rapida apprendono. Le prime aree di applicazione saranno quelle della Formazione sull'Emergenza e della Sicurezza nei luoghi di lavoro. L'utilizzo della realtà virtuale consente efficacia nel processo di apprendimento, tre volte superiore rispetto alle altre metodologie, semplificazione dei processi d'inserimento dei professionisti nei diversi setting, condivisione con molteplici effetti sulla performance individuale e per il successo, efficacia e competitività dell'organizzazione aziendale, a vantaggio della qualità dell'offerta sanitaria ai cittadini.

Alla proposta formativa aziendale si affianca la formazione realizzata presso Enti esterni che consente di soddisfare esigenze formative, tipicamente di carattere specialistico e che coinvolge un numero ridotto di personale. Inoltre in partnership con altre organizzazioni quali ad es. la FIASO o Feder-sanità, sono realizzati eventi formativi sia in modalità residenziale sia on line.

I Focus Formativi per il 2024 della UOC Formazione e Sviluppo Professionale sono i seguenti: (PIAO 2024-2026):

- change management
- sicurezza sul lavoro e il risk management
- anticorruzione e trasparenza, codice degli appalti e processo di reclutamento delle risorse
- approcci transculturali e immigrazione
- etica e bioetica
- sanità digitale telemedicina e cybersecurity
- umanizzazione cure e gestione del dolore e cure palliative
- disabilità
- integrazione ospedale territorio e nuovi modelli di programmazione sanitaria territoriale
- appropriatezza prescrittiva
- comunicazione efficace

- modelli organizzativi in rete (Emergenza, PDTA)
- competenze per il contrasto alle infezioni ospedaliere e ICA

Relativamente all'implementazione delle misure del PNRR, la telemedicina e l'assistenza territoriale sono il fulcro delle modifiche di un nuovo paradigma organizzativo sanitario, che consentiranno di trasformare le modalità di presa in carico dei pazienti da parte del nostro Servizio Sanitario Nazionale (SSN), grazie anche agli investimenti previsti nel PNRR nazionale, declinati a livello regionale. I vari interventi formativi sono volti a sviluppare le nuove competenze in tema di change management e digitalizzazione, da applicare ai vari ambiti della telemedicina: la televisiva, il telecontrollo, il teleconsulto, il telemonitoraggio, solo per citarne alcuni. In tale ambito, in linea con quanto avviato nel 2023, anche per il 2024 sono previsti interventi per: - Formazione digitalizzazione PA - Formazione adeguamento assetti organizzativi d'integrazione ospedale - territorio alla luce del PNRR e del DM 77 - Accessibilità e trasparenza - Il Fascicolo elettronico personale - Implementazione delle competenze amministrativo gestionali in materia di appalti pubblici alla luce del PNRR - Sviluppo di competenze per l'utilizzo di piattaforme informatiche aziendali e regionali - Sviluppo di competenze digitali per l'implementazione della Telemedicina – teleconsulto. - Sviluppo di competenze per l'applicazione dell'Intelligenza artificiale - Sviluppo di competenze per il contrasto alle infezioni ospedaliere. Per tale progetto di sviluppo di competenze professionali, nel 2023 sono stati realizzati interventi formativi specifici per l'implementazione nei servizi ospedalieri della cartella clinica informatizzata, che proseguiranno anche nel 2024.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Le attività di monitoraggio e valutazione del sistema della performance sono state effettuate attraverso analisi di dati e documentazione pervenuti dalla UOC Controllo di Gestione e Governo Clinico e dalla UOC Formazione e Sviluppo Professionale, esame di documenti pervenuti dai responsabili delle strutture. Le attività di monitoraggio e valutazione del sistema della trasparenza, aventi come oggetto la verifica dell'avvenuta pubblicazione dei dati e la qualità - in termini di completezza, aggiornamenti e apertura - degli stessi, saranno condotti con gli strumenti e nei termini che saranno stabiliti dall'ANAC.

Il monitoraggio, come già indicato nei precedenti paragrafi, è finalizzato alla realizzazione di azioni correttive inerenti le criticità emerse.

La presente Relazione, come da indicazioni dell'ANAC, sarà pubblicata sul sito aziendale, nella sezione attestazioni OIV.

Il Presidente OIV
Dott. Salvatore Calabretta