

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE OIV ANNO 2021 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a). 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.

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce la struttura di riferimento per il ciclo di gestione della performance della ASL di Latina, definendone i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti.

La definizione di un sistema di misurazione e valutazione della performance è prevista dal D.L. 150/09 modificato dal D.Lgs n. 74/2017.

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 valutazione dei risultati, in altre parole, è una necessità aziendale ma, al contempo, un'opportunità di crescita e sviluppo dell'organizzazione e del patrimonio professionale.

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.

BQ

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 budget 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 a 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 DI PERFORMANCE, UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il processo di attuazione nell'anno 2020 è stato condotto come di seguito rappresentato

a. Assegnazione degli obiettivi

Con deliberazione n.961/2019, per permettere una adeguata programmazione, sono stati assegnati gli obiettivi triennali di performance 2019-2021 prevedendo un'eventuale revisione annuale degli stessi.

Con Deliberazione n.106/2020 è stato adottato il "Piano Triennale della performance 2020-2022" ed il documento di Direttive 2020".

b. Attuazione degli obiettivi

Nel corso del 2020, l'emergenza legata al nuovo Coronavirus SARS-CoV-2 e alla patologia ad esso correlata (COVID-19), ha determinato, a livello di sistema, profonde modifiche ed azioni volte a contenere la diffusione del virus e a garantire la sicurezza della popolazione ed ha condotto ad una rimodulazione degli obiettivi..

D'altra parte, gli interventi di attuazione degli obiettivi programmati, le procedure ed i protocolli già in essere hanno aiutato a fronteggiare l'emergenza Covid e si sono significativamente consolidati, estesi e qualificati.

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 ed ha presentato ritardi in conseguenza dell'emergenza pandemica.

d. Valutazione annuale della performance organizzativa

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

La valutazione è stata comunicata ai destinatari del budget, per eventuali controdeduzioni.

BQ

e. Valutazione annuale della performance individuale

Il monitoraggio dei risultati si è concluso con la valutazione annuale della performance individuale, effettuata dal Responsabile.

La valutazione della performance individuale è stata effettuata attraverso:

- la “Scheda di negoziazione e valutazione degli obiettivi individuali” del personale del comparto, dei dirigenti *professional* e responsabili di UOS afferenti a UOC,
- la “Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi” per l’istruttoria della valutazione dei dirigenti apicali che per i responsabili di UOC/UOSD è stata effettuata dal direttore di Dipartimento/Area, per i direttori di Dipartimento/Area e per le strutture di staff e tecnico amministrative per le quali non è ancora attiva l’Area è stata predisposta dalla Direzione Aziendale;

Nell’anno 2020, considerate le gravi criticità conseguenti alla pandemia, non è stata implementata la scheda delle competenze tecniche.

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

f. 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.

La formalizzazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l’Azienda ha dimostrato di assolvere a diversi scopi:

- migliorare l’efficienza del sistema di programmazione e di attuazione degli obiettivi;
- introdurre uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti a supporto dei processi decisionali;
- rappresentare, misurare e rendere pubblica e trasparente l’efficacia organizzativa rispetto agli obiettivi.

Le criticità rilevate nel 2020 sono da attribuire, prevalentemente, all’emergenza Sars Cov 2.

Pertanto, l’applicazione del regolamento vigente ha evidenziato la necessità di rivedere e, forse, semplificare alcuni elementi del regolamento stesso, in particolare la scheda di valutazione individuale ed il sistema delle riparametrazioni, al fine di rendere meno complesso il processo di liquidazione premiante.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Relativamente alla Struttura Tecnica Permanente (STP) si presentano le seguenti riflessioni:

- il personale della struttura possiede adeguate competenze di programmazione, controllo, organizzazione, gestione ed economia in ambito sanitario e fornisce un supporto propositivo e puntuale, nonostante non sia dedicato ed abbia diverse linee di attività da espletare.
- l’impegno medio si può stimare in 1,5 unità equivalenti di personale

BQ

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 2020-2022 è stato adottato con deliberazione n. 181 del 11.02.2020, durante l'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

L'ANAC, in seguito all'emergenza Sars Cov 2, ha prorogato (delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021) gli adempimenti OIV relativi alla trasparenza al 31.05.2021, con pubblicazione entro il 30 giugno 2021.

DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

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

Nel 2020 è stato realizzato il Progetto Formativo "Valutazione della qualità percepita: metodi e strumenti Empowerment del cittadino e ruolo degli URP, la piattaforma URP evoluto" dalla UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico e la UOC Sviluppo Organizzativo e del patrimonio professionale Asl Latina.

Il progetto formativo ha visto la partecipazione del personale afferente all'URP del territorio, gli operatori che hanno partecipato al corso inerente la valutazione della qualità percepita effettuato nel 2019 e gli operatori della Centrale di Continuità Territoriale coinvolti nel progetto "Accorciamo le distanze/ Progetto+Vita", per un totale di 40 discenti.

Il corso è stato svolto con l'obiettivo di riorganizzare le attività utili all'elaborazione del Piano di miglioramento e marketing aziendale, nonché la riorganizzazione delle attività di afferenza agli URP territoriali. Sono state svolte indagini di qualità su utenti di servizi CUP, di percorsi dedicati COVID e no COVID per donne in gravidanza, di servizi di fisioterapia, di servizi per pazienti autistici, di breast unit, del progetto per cronici + Vita ed anche su operatori sanitari ai fini della valutazione del benessere organizzativo.

E' necessario potenziare tali attività e sviluppare le tematiche relative alle pari opportunità.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

BQ

Le attività di monitoraggio e valutazione del sistema della performance sono state effettuate attraverso analisi di dati e documentazione pervenuti dalla UOC programmazione e controllo di gestione – struttura di supporto, esame di documenti pervenuti dai responsabili delle strutture con alcuni dei quali sono stati effettuati anche incontri. 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 (griglia rilevazione, documento

di attestazione, scheda di sintesi della rilevazione) di cui alla deliberazione ANAC /2021), nei termini stabiliti dall'ANAC e attualmente prorogati come sopra indicato.

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.

Per OIV, il Presidente

Prof. Bernardino Quattrociochi

