

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE – OIV

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (ai sensi del D.Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a), anno 2019.

1. Premessa

Il D.lgs. 150 del 2009 e ss.mm.ii. prevede tra i compiti degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a).

L'A.N.A.C. è intervenuta sul tema con successive delibere predisponendo delle linee guida a supporto degli OIV per gli adempimenti relativi al monitoraggio e per l'elaborazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, documento attraverso il quale gli OIV riferiscono circa l'attività svolta, gli esiti della stessa e sottolineano i rischi e le opportunità del sistema in vigore. In particolare, il presente documento è redatto, per quanto compatibile con la realtà delle aziende sanitarie, conformemente ai contenuti suggeriti dall'A.N.A.C. con delibera n. 23 del 2013. L'Autorità stessa indica che le linee guida contenute nella delibera, sebbene rivolte specificamente alle Amministrazioni statali, agli Enti Pubblici non economici nazionali e alle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, costituiscono un parametro di riferimento per tutti gli enti e le amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del D.lgs. 165 del 2001.

A tal fine il presente documento riferisce sul funzionamento complessivo del sistema interno dell'ASUR Marche rispetto all'anno 2019.

Si sottolinea che questo Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con determina del Direttore Generale ASUR Marche n. 220 del 08/05/2020 e pertanto nella redazione della presente relazione si è potuto tener conto solo del materiale informativo e della documentazione inerente le fasi terminali del ciclo della performance 2019 e, per le restanti fasi, su quanto da questi stessi materiali si poteva desumere.

Nel documento confluiscono in modo sistematico le riflessioni dell'OIV in merito alle criticità emerse e le possibili soluzioni (ai sensi della Delibera CIVIT n. 112 del 2010).

L'azienda ha formalizzato il sistema complessivo di valutazione della performance nell'allegato B della determina 241/2019 ASURDG, con cui approvava il Piano Performance 2019/2021; il sistema di funzionamento è poi stato revisionato con determina del 30/06/2020 n. 340/ASURDG.

Il Piano della Performance è riferito al triennio 2019/2021 è stato emanato in data con 29/04/2019 con Determina n. 241/ASURDG.

Il Piano della Performance riguardo il triennio 2021 – 2023 è stato approvato con in data 01/02/2021 con Determina n. 70/ASURDG, rispettando appieno le scadenze previste dalla normativa di riferimento.

1. Performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è legata al sistema di budgeting aziendale. Attraverso la negoziazione di budget vengono assegnati gli obiettivi ai differenti centri di responsabilità, il raggiungimento dei quali è oggetto di misurazione istruttoria a cura dell'UOSD Controllo di Gestione e di successiva valutazione a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione per l'attribuzione della quota del fondo di produttività/risultato.

Nell'anno 2019 tutti i centri di responsabilità hanno negoziato il budget. Tuttavia la firma delle schede è avvenuta molto in ritardo in conseguenza della necessità di attendere la formalizzazione degli obiettivi regionali. L'assenza di una firma formale nei primi mesi dell'anno 2019 ha certamente indebolito la funzione del budget legittimando probabilmente l'eventuale mancato raggiungimento dei valori attesi.

L'OIV raccomanda la negoziazione di budget prima dell'inizio dell'anno e comunque entro i primi mesi dell'anno anche in assenza di obiettivi regionali che potranno essere introdotti in seguito con una rinegoziazione.

Dall'analisi degli obiettivi 2019 si ritiene opportuno segnalare:

- Gli obiettivi sono molto numerosi e ben articolati;
- alcuni obiettivi, riferiti all'area amministrativa, hanno avuto come indicatore la predisposizione di una relazione, che non consentirà di apprezzare realmente i risultati raggiunti;
- sono ravvisabili alcune differenze formali e sostanziali tra le 5 Aree Vaste che fanno pensare alla necessità di completare il processo di condivisione delle procedure e dei contenuti del budget;

La reportistica ha avuto, per i flussi di attività, generalmente cadenza mensile. Riguardo invece alle relazioni sugli obiettivi extra attività, sono generalmente annuali.

Rispetto alle attività di formazione inerenti gli aspetti del ciclo della performance, trasparenza e integrità, nel corso del 2019 sono stati effettuati corsi sulle seguenti tematiche: privacy, anticorruzione whisterblowing, formazione specialistica nei settori ad elevato rischio i fenomeni corruttivi, trasparenza, performance.

2. Performance individuale

I criteri adottati sono molteplici e tengono conto sia delle assenze, sia della scheda individuale di valutazione.

Vanno segnalate numerose criticità:

- 1) La mancanza di un regolamento generale condiviso dalle aree vaste e dalle organizzazioni sindacali che definisca con esattezza tempi, competenze, modalità di valutazione.
- 2) La sottoscrizione della maggior parte delle schede preventive in prossimità di fine anno con conseguente difficoltà al raggiungimento degli obiettivi e alla corretta valutazione dei dipendenti, senza contare la conflittualità conseguente ad eventuali valutazioni non pienamente positive.

In diverse Aree Vaste la sottoscrizione e consegna degli obiettivi contenuti nelle schede preventive è posteriore alla firma del contratto integrativo di AV concordato con le organizzazioni sindacali e tale contratto è frequentemente siglato verso la fine dell'anno di competenza degli obiettivi medesimi, con conseguente difficoltà nella comunicazione e spiegazione degli stessi ai dipendenti, difficoltà nel loro raggiungimento e contestazioni delle valutazioni.

- 3) La mancanza di un software che consenta di inserire in modo sistematico e tracciato le attività collegate alla valutazione individuale e di monitorare il rispetto delle scadenze previste.

In presenza delle su esposte criticità, il processo di valutazione individuale rischia di essere svuotato della sua finalità di indirizzo degli sforzi dei dipendenti.

Per questo motivo l'OIV suggerisce:

- 1) Di procedere alla proposta ed alla discussione di un regolamento aziendale per la valutazione della performance individuale con conseguente condivisione con le organizzazioni sindacali in modo da non essere vincolati ogni anno alla negoziazione con i sindacati stessi.
- 2) Di assicurare la sottoscrizione delle schede preventive di valutazione individuale entro i primi mesi dell'anno con conseguente illustrazione e condivisione dei contenuti delle medesime ai singoli dipendenti a cura dei relativi responsabili, anche in assenza di obiettivi di budget.
- 3) La scelta di un software da utilizzare in modo uniforme nell'intera azienda per l'inserimento delle schede preventive e finali di valutazione individuale che consenta di monitorare lo stato dell'arte in tempo reale e faciliti le operazioni di valutazione.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV ha provveduto a valutare la compatibilità del Sistema in vigore con le regole definite dal D.Lgs. 150 del 2009 e ss.mm.ii. per quanto riguarda la strutturazione del ciclo della performance.

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33 del 14/03/2013, oggetto di verifica dell'OIV è stato effettuato in data 30 luglio 2020. Non sono emerse particolari criticità rispetto al popolamento dei dati per cui sono previsti obblighi di pubblicazione in relazione alle sezioni contemplate dalla Griglia ex Delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020. Tuttavia si sono palesate molte differenze sulle modalità di pubblicazione tra aree vaste. Alcune utilizzano sistemi più strutturati e facilmente navigabili, altre sistemi più difficilmente consultabili. L'OIV auspica la condivisione di una modalità uniforme di pubblicazione delle informazioni anche dotandosi di adeguati software.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e la trasparenza anni 2021 – 2023 è stato adottato con determina del 31/03/2021 n. 195 ASUR/DG. Al suo interno, in un apposito paragrafo, sono stati definiti gli adempimenti in materia di trasparenza e di integrità.

La struttura tecnica di supporto è stata individuata con determina ASUR/DG n. 55 del 31/03/2018, come modificata dalla determina del 31/03/2021 n. 195 ASUR/DG

La struttura tecnica di supporto ha partecipato in base alle necessità e agli argomenti in discussione alle riunioni dell'OIV apportando fattivo supporto.

4. Sistemi informativi e di supporto

L'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati avvengono a cura di ciascun responsabile di struttura.

Ogni Dirigente Responsabile della singola UO è responsabile della raccolta e del monitoraggio dei dati di propria competenza, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza monitora la corretta e tempestiva pubblicazione dei dati e segnala le difformità ai singoli responsabili stimolando gli adempimenti, l'OIV monitora l'attività complessiva.

5. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda è impegnata nella definizione, nel monitoraggio e nell'aggiornamento degli standard di qualità contenuti nella carta dei servizi aziendali. Diverse UU.OO. aziendali hanno conseguito la certificazione di qualità e l'accreditamento istituzionale.

L'OIV raccomanda l'attivazione di strumenti di rilevazione della qualità percepita attraverso i quali monitorare l'effettiva soddisfazione degli utenti e sulla cui base attribuire obiettivi specifici alle UUOO aziendali.

6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV effettua il proprio monitoraggio attraverso la consultazione della documentazione pubblicata nella sezione amministrazione trasparente, della documentazione interna di volta in volta richiesta per l'analisi di specifiche questioni, e attraverso il confronto in apposite riunioni con i componenti della struttura tecnica di supporto e i Direttori di Dipartimento e/o di struttura.

7. Ciclo performance anno 2020

Per quanto riguarda il ciclo performance anno 2020, la pandemia covid ha ovviamente rallentato il processo di negoziazione di budget ed ha influenzato i contenuti degli obiettivi in gran parte mirati a valutare la capacità dell'organizzazione di garantire l'assistenza ai pazienti covid.

In ogni caso il budget economico 2020 è stato negoziato a Marzo per l'AV1 e AV2, a Luglio per l'AV 4, a Settembre per l'AV3, ad Ottobre per l'AV 5,

E' stato fatto un monitoraggio intermedio nel mese di aprile 2021.

8. Considerazioni finali

Date le premesse e le osservazioni contenute nei punti precedenti l'OIV, raccomanda quanto segue:

- la principale criticità dell'ASUR è la mancanza di uniformità di comportamento delle Aree Vaste con conseguente difformità nei modelli utilizzati, nella reportistica, nelle tempistiche seguite. Malgrado la complessità dell'ASUR, l'OIV ritiene di fondamentale importanza completare il processo di uniformazione e condivisione dell'intero processo, della documentazione, dei contenuti.
- il sistema di budgeting dell'azienda è a un livello avanzato, tuttavia è di fondamentale importanza anticipare i tempi della negoziazione ed evitare i ritardi avuti negli anni precedenti. La negoziazione per l'anno 2021 deve concludersi più tempestivamente possibile e comunque non oltre luglio. Questo al fine di consentire la condivisione degli obiettivi nel più breve tempo possibile, questo malgrado il persistere della pandemia COVID;
- Il sistema di valutazione della performance individuale va perfezionato e migliorato anche attraverso l'utilizzo di un software specifico. Le schede preventive devono essere predisposte, illustrate e sottoscritte ad inizio anno anche in mancanza di obiettivi di budget.
- per quanto riguarda l'area territoriale e soprattutto amministrativa, è necessario proseguire nell'intento di individuare obiettivi e indicatori il più possibile oggettivi e misurabili in grado di esprimere il reale raggiungimento delle performance attese;
- è necessario evitare l'inserimento di indicatori non misurabili al fine di non essere costretti alla successiva sterilizzazione;
- al fine di evitare riparametrazioni postume dei risultati è necessario attribuire obiettivi stimolanti ma raggiungibili e soprattutto monitorare in corso d'opera il livello di raggiungimento al fine di adottare opportune azioni correttive; si suggerisce una reportistica trimestrale;
- è necessario implementare nel più breve tempo possibile il sistema di monitoraggio della soddisfazione dei pazienti.

Letto, approvato e sottoscritto il 30/04/2021

Mauro Martinelli (Presidente) – F.to digitalmente

Riccardo Baci (Componente) – F.to digitalmente

Grazie Campanile (Componente) – F.to digitalmente