

Azienda Ospedale-Università Padova



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2019

e

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2019

(DGRV n.140 16/02/2016)

Indice

Introduzione	3
A. Performance organizzativa	4
Risultati 2019 della performance organizzativa	6
B. Performance Individuale	8
Risultati 2019 della performance individuale	8
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	11
D. Infrastruttura di supporto	12
E. Prevenzione delle corruzione e trasparenza	13
F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	14
G. Validazione della Relazione sulla performance	15
Conclusioni e prospettive di sviluppo	17

Introduzione

Il Decreto Legislativo n.150/2009 ha introdotto un'ampia riforma della disciplina del rapporto del lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche con la specifica previsione di disposizioni inerenti alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito del personale dipendente.

La Regione Veneto ha successivamente definito le modalità di applicazione del D.Lgs.150/2009 alle Aziende del proprio Servizio sanitario, in applicazione di quanto previsto dall'art.16 (e 31) del Decreto stesso, approvando da ultimo con la DGRV n. 140 del 16/2/2016 le Linee guida relative alla costituzione, al funzionamento e alle competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende Sanitarie. In tali linee guida è previsto, tra l'altro, che la Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema sia integrata con il Documento di Validazione della Relazione sulla performance, in modo da riassumere in un'unica relazione annuale le valutazioni dell'OIV sull'intero ciclo di attività che ha svolto l'Azienda in tema di performance nell'anno considerato.

L'OIV, supportato dalla struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, ha pertanto redatto la presente Relazione integrata relativamente all'anno 2019. Come disposto dalla DGRV n. 140/2016, la struttura e i contenuti del documento sono coerenti con quanto suggerito dalla delibera ANAC n. 23/2013, opportunamente aggiornati sulla base della successiva evoluzione normativa nazionale (D.Lgs.74/2017 per quanto attiene a valutazione della performance e D.Lgs.97/2016 per quanto attiene a prevenzione della corruzione e trasparenza) e tenuto conto delle specificità delle Aziende sanitarie.

Va rilevato che gli attuali componenti dell'OIV aziendale sono stati nominati con DDG n. 345 del 06/03/2020 e quindi hanno potuto seguire direttamente solo la parte conclusiva del ciclo della performance 2019, peraltro con le difficoltà e i limiti imposti dall'emergenza COVID19 che nel frattempo ha imposto un blocco pressoché totale alle attività ordinarie dell'Azienda e prodotto impatti significativi anche sui processi ordinari di programmazione e controllo, compresi quelli di rendicontazione e verifica dei risultati.

Pertanto, l'attuale OIV ha basato la predisposizione della presente Relazione sui documenti presenti in azienda e sulle informazioni fornite dalla struttura di supporto con riferimento a quanto avvenuto prima dell'insediamento; va inoltre ribadito che le attività successive non sono certamente avvenute secondo le modalità ordinarie per via dell'emergenza COVID, anche se complessivamente in modo corretto ed adeguato.

A. Performance organizzativa

La disciplina vigente ha introdotto nelle PP.AA. un sistema di misurazione e valutazione della performance con il fine di migliorare l'efficienza, la qualità e l'efficacia delle proprie prestazioni e dei servizi erogati, relativamente sia alla performance organizzativa che a quella individuale. La performance infatti si distingue in:

- organizzativa, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative;

- individuale, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti (cfr. art. 9 del D.Lgs. 150/09).

Nel presente paragrafo l'OIV analizza l'intero processo relativo alla performance organizzativa, con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati. Nel successivo verrà trattata la performance individuale.

L'Azienda Ospedale-Università Padova ha esplicitato gli obiettivi da conseguire nell'anno 2019 nei seguenti documenti:

- Piano della Performance 2019-2021 (DDG n. 105 del 29/01/2019),
- Documento di Direttive 2019 (DDG n. 129 del 07/02/2019),
- Budget delle unità operative (DDG n. 1.024 del 29/08/2019),

che hanno recepito gli obiettivi regionali assegnati con DGRV n. 248/2019 articolandoli nelle seguenti aree:

- assistenza distrettuale (tempi SUEM, tempi di attesa prestazioni specialistiche),
- assistenza ospedaliera (tempi attesa P.S., tetti beni sanitari, tempi attesa per interventi, PNE, S. Anna, attrazione extra-regionale, indicatori sul Rischio Clinico),
- processi di supporto (indicatori economici, tetto personale, Internal Audit, ecc.),
- pre-requisiti (rispetto del vincolo di bilancio, completezza e tempestività dei flussi).

L'OIV, nella seduta del 22 febbraio 2019, ha preso atto del Piano della Performance 2019-2021 e dell'avvio formale del ciclo di programmazione.

Riguardo la programmazione aziendale per l'anno 2019, si rileva il notevole peso assegnato al perseguimento di alcuni obiettivi in coerenza con gli indirizzi regionali:

- il rispetto delle disposizioni sui tempi di attesa per gli interventi chirurgici;
 - gli indicatori del Piano Nazionale Esiti e del network S. Anna;
 - l'equilibrio economico-finanziario e il rispetto della programmazione regionale sui costi. I limiti di costo fissati per l'anno 2019, contenuti nel Decreto n. n. 23 del 06/02/2019, poi modificati con Decreti Regionali n. 43 dell'11/04/2019, n. 109 del 15/10/2019, n. 127 del 07/11/2019 e n. 27 del 12/03/2020, si riferiscono ai seguenti costi della produzione:
- Personale - vincolo di spesa 221.971.358;
 - Farmaci - vincolo di spesa 114.273.983;
 - Dispositivi Medici non IVD - vincolo di spesa 61.062.603;

- Dispositivi Medici IVD- vincolo di spesa 22.972.298.

Il Piano della Performance è stato la fonte, unitamente ad altri documenti triennali quali ad esempio il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, per l'articolazione del Documento delle Direttive, in conformità a quanto previsto dalla Legge Regionale n. 55/1994. Con l'adozione del Documento di Direttive anno 2019 (DDG n. 129 del 07/02/2019) l'AOP ha dato avvio al processo di budget *“allo scopo di pervenire, su arco annuale e con sistematico riferimento alle scelte della programmazione, alla formulazione di articolate e puntuali previsioni relativamente ai risultati da conseguire, alle attività da realizzare, ai fattori operativi da utilizzare, alle risorse finanziarie da acquisire e da impiegare, agli investimenti da compiere”* (L.R. 55/1994).

Il sistema di budget ha consentito la declinazione degli obiettivi aziendali in obiettivi specifici per i diversi Centri di Responsabilità aziendali, definiti anche grazie ad appositi incontri svoltisi a marzo con i Direttori di ciascuna Unità Operativa. Gli incontri sono stati condotti dal Direttore Generale, Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo coadiuvati da: Direzione Medica Ospedaliera, Farmacia, Direzione delle Professioni Sanitarie, Informatica e Controllo di Gestione e hanno visto la partecipazione non solo dei Direttori delle Unità Operative ma anche dei referenti di budget, dei coordinatori infermieristici e tecnici e anche di tutto il personale.

Gli obiettivi e le risorse sottoposte a vincolo regionale assegnati ad ogni Centro di Responsabilità sono formalizzati nelle schede di budget 2019. Le schede sono state firmate dalla Direzione Aziendale, dal Direttore di U.O. e dal Direttore di Dipartimento e quindi pubblicate nel portale aziendale Reportmed, e successivamente formalizzate con delibera del Direttore Generale in agosto 2019.

Gli obiettivi presentano correttamente una pesatura distinta per dirigenza e comparto, al fine di assicurare il necessario collegamento con il sistema premiante tenendo conto dei ruoli e delle responsabilità affidate alle varie tipologie di personale.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Azienda riguarda sia l'intera azienda, sia le diverse UOC e UOSD individuate quali Centri di Responsabilità.

Per gli obiettivi regionali il monitoraggio è periodico e avviene sia internamente all'azienda, sia tramite incontri con la Regione. Le Aziende del SSR sono infatti sottoposte a monitoraggio periodico da parte della Regione, che produce una propria reportistica e programma incontri dedicati.

Il monitoraggio degli obiettivi di budget è invece un processo interno all'azienda e si è svolto ad ottobre con un ciclo di incontri e a fine anno, con l'invio dei dati ai Direttori delle UO.

Nella seduta del 04/10/2019 l'OIV ha preso visione delle modifiche agli obiettivi budget 2019 ed è stato edotto sul monitoraggio infra-annuale. Per quanto riguarda i criteri di valutazione, definiti con i Responsabili degli obiettivi, sono stati verificati in termini di coerenza e approvati dall'OIV il 21/05/2020.

Attraverso il Processo di Budget, ossia attraverso la negoziazione dello stesso, le verifiche periodiche dei risultati conseguiti e la rilevazione e misurazione finale degli scostamenti tra obiettivi e

risultati, si sostanzia la valutazione interna che costituisce parte della relazione sulla performance sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art. 14-comma 6 del D.Lgs 150/2009.

Risultati 2019 della performance organizzativa

Con riferimento alla performance organizzativa aziendale, misurata secondo il sistema regionale di valutazione delle aziende sanitarie, dalla Relazione della performance si riporta la tabella seguente che sintetizza i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi regionali articolati nelle 3 aree definite dalla Regione: si tratta di una autovalutazione che tiene conto dei dati di pre-consuntivo inviati dalla Regione e Azienda Zero a marzo 2020 e si ritiene che la valutazione finale potrebbe variare leggermente in aumento.

	Aree Obiettivi	N° indicatori	Punti assegnati	Punteggio raggiunto pre-consuntivo
D	Assistenza distrettuale	9	9,5	9,5
O	Assistenza ospedaliera	46	53	50
S	Processi di supporto	24	17,6	16,9
	Rispetto dei tempi di pagamento programmati (indicatore di tempestività di pagamento)	1	Penalizzazione	Nessuna penalizzazione
	Rispetto della completezza e tempestività dei flussi informativi che non costituiscono prerequisito	1	Penalizzazione	Nessuna penalizzazione
	Risoluzione delle criticità emergenti dalla verifica degli adempimenti LEA 2018 e adempienza agli adempimenti 2019	1	Penalizzazione	Nessuna penalizzazione
	Soddisfazione delle richieste provenienti dalla Struttura regionale per l'attività ispettiva e di vigilanza ai sensi del c.3 dell'art. 4 della L.R. n. 21/2010	1	Penalizzazione	Nessuna penalizzazione
	Totale	79	80	76,4

Dalla tabella emerge quindi una performance aziendale di assoluta eccellenza in tutte le aree, come peraltro dimostrato anche dalle rilevazioni del Programma Nazionale Esiti.

In sintesi si riportano di seguito le valutazioni finali sulla performance organizzativa delle singole Unità Operative, in termini di raggiungimento degli obiettivi di budget, distinti per il personale della dirigenza e del comparto:

Valutazione complessiva DIRIGENTI	N° UO
--------------------------------------	-------

Valutazione complessiva DIRIGENTI	N° UO	
< 60%	0	0%
60%-79%	7	6%
80%-89%	29	25%
90%-100%	80	69%

totale	116
--------	-----

Valutazione complessiva COMPARTO	N° UO	
< 70%	0	0%
70%-79%	4	3%
80%-89%	14	12%
90%-100%	98	85%

totale	116
--------	-----

A conferma dei risultati molto positivi dell'Azienda, si evidenzia come il 94% delle UO, per i dirigenti, abbia raggiunto una performance superiore all'80%, il 97% per il comparto.

B. Performance Individuale

La *performance* individuale del personale dell'Azienda viene misurata in maniera specifica a seconda che si tratti di personale della Dirigenza o del Comparto, mediante strumenti di valutazione che raccolgono gli elementi utili al fine di stabilire il contributo del singolo all'interno del CdR al quale afferisce; ciò avviene mediante un percorso condiviso che accompagna i dipendenti nel loro sviluppo professionale, sia economico che giuridico, applicando criteri, percorsi e strumenti che garantiscano correttezza e trasparenza alle valutazioni effettuate.

La valutazione sulla *performance* individuale si traduce anche con la corresponsione del trattamento economico accessorio definito in sede di contrattazione integrativa, corrispondente alla retribuzione correlata al risultato per quanto riguarda i dirigenti, ed a quella connessa alla produttività per quanto concerne il personale del comparto.

Il sistema di valutazione della performance individuale dell'Azienda è ben articolato e oramai consolidato. Si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- **Documento di valutazione individuale - DIV**, ossia la Scheda di valutazione, in cui sono individuate le aree e gli elementi di valutazione (come detto sopra, diversificati a seconda del ruolo del livello di responsabilità).
- **Il percorso di valutazione**, che prevede
 - La compilazione del DIV su supporto informatico da parte dei valutatori.
 - La condivisione con il dipendente valutato e sottoscrizione della copia cartacea da parte di valutatore e valutato).
 - Una procedura interna di gestione di eventuali contestazioni.
- **I Soggetti competenti del sistema di valutazione**, ossia una chiara definizione del cosiddetto Albero dei valutatori e dei supporti organizzativi presenti.
- **I Criteri di determinazione delle quote individuali**, sulla base dei risultati conseguiti e delle valutazioni espresse.

Per maggiori dettagli sui vari elementi sopra riportati, si rinvia alla Relazione della performance e agli altri documenti aziendali.

Risultati 2019 della performance individuale

Con riferimento al personale dirigente, i risultati finali delle valutazioni espresse sulla performance individuale sono riportati nelle seguenti tabelle (suddividendo i dati tra personale dipendente e personale universitario convenzionato):

Punteggio complessivo	totale DIV ospedalieri	
< 50	3	0,41%
50 < 72	4	0,55%
72	8	1,10%

Punteggio complessivo	totale DIV ospedalieri	
79	10	1,38%
86	25	3,45%
93	64	8,83%
100	603	83,17%
non valutati	11	1,52%

totale	728
--------	-----

Punteggio complessivo	totale DIV convenzionati	
< 37,5	1	0,32%
37,5 < 54	0	0,00%
54	5	1,58%
61	10	3,16%
68	13	4,11%
75	305	96,52%
non valutati	7	2,22%

totale	341
--------	-----

Con riferimento al personale del comparto, i risultati finali delle valutazioni espresse sulla performance individuale sono riportati nella seguente tabella

Punteggio complessivo	totale DIV	
<21	172	3,44%
21	363	7,26%
24	200	4,00%
27	484	9,68%
30	3644	72,89%
non valutati	136	2,72%

totale	4999
--------	------

Complessivamente, quindi, si evidenzia una discreta differenziazione delle valutazioni individuali espresse, comunque polarizzate sui valori più elevati, in coerenza con i risultati molto positivi complessivamente raggiunti dall'Azienda negli anni (e anche nel 2019, come rilevato con riferimento alla performance organizzativa). Va rilevato comunque che il sistema di valutazione individuale consente un buon grado di personalizzazione nelle valutazioni, il che rappresenta l'elemento di maggior rilevanza in quanto consente di inserire la valutazione in un percorso più ampio di valorizzazione e crescita individuale, senza limitarla ai soli aspetti retributivi.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV attesta che:

- Il ciclo della performance del 2019 ha preso avvio con l'adozione del Piano delle Performance 2019-2021 (approvato con DDG n. 105 del 29/01/2019, approvato dall'OIV il 22/02/2019 e pubblicato nel sito aziendale), col quale sono stati definiti gli obiettivi strategici;
- Il Documento di Direttive, strumento di raccordo tra i documenti di pianificazione pluriennale e il sistema di budget, è stato approvato con DDG n. 129 del 07/02/2019 ed è stato inviato ai Direttori delle UO con prot. 8829 dell'11/02/2019. Il Documento di Direttive contiene gli obiettivi aziendali, il Piano dei Centri di Responsabilità e la descrizione del processo di budget, dall'assegnazione alla valutazione.
- Gli indirizzi definiti nel Piano delle Performance sono stati declinati in obiettivi operativi nel Documento di Direttive, integrando gli obiettivi regionali a quelli aziendali, che sono stati poi inseriti nelle schede di budget, dapprima condivise con il Comitato di Budget e successivamente inviate alle UO e discusse negli incontri di negoziazione di budget.
- A marzo 2019 si sono svolti gli incontri di budget con le singole UO, presso le sedi delle stesse, permettendo così la partecipazione di tutto il personale. Agli incontri hanno partecipato Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direzione Ospedaliera, Direzione delle Professioni Sanitarie, Controllo di Gestione, Farmacia, Direttore e personale delle UO.
- Il Controllo di Gestione ha prodotto dei report infra-annuali su attività, consumi e monitoraggio obiettivi, su richiesta della Direzione Strategica e/o dei Direttori delle UO.
- Ad ottobre 2019 si sono svolti gli incontri di monitoraggio, organizzati per dipartimento.
- La scheda di valutazione finale della performance organizzativa è stata inviata ai Direttori delle UO e ai referenti budget con prot. 12830 del 21/02/2020, con richiesta di inviare eventuali osservazioni che potessero in qualche modo giustificare il non raggiungimento (o parziale raggiungimento) degli obiettivi; poiché nel frattempo era iniziata l'emergenza COVID-19, si è ritenuto opportuno rinviarla anche successivamente (prot. 34551 dell'08/06/2020), completando quindi il percorso in tale periodo.
- Il processo si è concluso con la Relazione della performance 2019, condivisa con l'OIV e con il Comitato di Budget, e poi approvata con DDG n. 936 del 10/07/2020.

Sulla base delle informazioni raccolte, l'OIV attesta che il processo relativo alla performance organizzativa ed individuale è stato condotto in coerenza con le indicazioni normative e secondo i regolamenti vigenti.

Qualche criticità si è registrata in fase finale di verifica (periodo marzo-luglio 2020) per effetto della concomitante emergenza legata al COVID19 che non ha consentito di svolgere il percorso secondo le modalità ordinarie; in particolare le attività finali di verifica e valutazione, correttamente avviate a febbraio, sono state di fatto sospese e rinviate all'estate, e comunque sono state svolte con significative difficoltà in un contesto di tipo emergenziale.

Tali aspetti appaiono comunque coerenti e oggettivamente giustificabili, tenuto conto dell'impatto relevantissimo che ha avuto l'emergenza stessa sull'Azienda.

D. Infrastruttura di supporto

In merito alla valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo delle performance, si segnala che per gli obiettivi individuati nell'ambito della **performance organizzativa** (sia aziendale sia di CdR):

- Gli indicatori quantitativi sono determinati sulla base delle informazioni disponibili nei sistemi informatici aziendali, elaborati a livello regionale (ad esempio per gli indicatori del PNE, del S. Anna, per i tempi di attesa delle prestazioni specialistiche, ecc.) oppure a livello aziendale (ad esempio per i tempi di attesa degli interventi, per i costi dei beni sanitari, per l'attrazione interregionale), e resi disponibili su strumenti di reporting aziendali.
- Gli indicatori di processo (ad es. rispetto di scadenze, predisposizione di relazioni o documenti, ecc.) sono rilevati sulla base di verifiche da parte dei servizi aziendali competenti per ciascuna materia.

Per quanto concerne la **performance individuale** in Azienda è disponibile da anni un ambiente informatico di supporto alla compilazione dei Documenti di Valorizzazione Individuale, nel quale annualmente vengono inseriti ed associati i Documenti oggetto di compilazione da parte dei soggetti valutatori.

In tale ambiente vengono archiviati informaticamente tutti i documenti di valutazione, consultabili dai soggetti valutatori mediante accesso con utenza personale, autorizzata dalla Struttura Informatica su richiesta della U.O.C. Gestione Risorse Umane, personale universitario in convenzione e rapporti con l'Università. Dal 2019 anche i soggetti valutati possono consultare con tale piattaforma la propria valutazione.

A tal riguardo, si segnala che fin dall'anno 2013 si è provveduto ad implementare la procedura informatica inviando ai soggetti preposti alla valutazione, un avviso via e-mail che ricorda di provvedere quanto prima, qualora non si fosse provveduto alla valutazione entro i termini stabiliti. Tale avviso viene rinviato periodicamente, finché la procedura non risulta chiusa.

E. Prevenzione delle corruzione e trasparenza

Tra le modifiche più significative introdotte dal D.Lgs.97/2016 è possibile citare anche un importante aggiornamento del ruolo dell'OIV in questo ambito che, oltre al consolidato ruolo sulla trasparenza, ha assunto nuove competenze anche sulla prevenzione della corruzione.

Ciò tra l'altro ha portato l'OIV a verificare i contenuti della Relazione del RPCT sul 2019 nel corso della seduta del 21/5/2020, senza evidenziare criticità di rilievo; di ciò si è tenuto conto anche nel corso della verifica dei risultati rispetto agli obiettivi 2019 assegnati ai CdR e ai responsabili coinvolti.

Va infatti rilevato che è correttamente presente presso l'Azienda il previsto collegamento tra ciclo della performance e sistema di prevenzione della corruzione/trasparenza, attraverso l'inserimento di specifici obiettivi di budget tratti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e i monitoraggi svolti in modo coordinato dagli uffici competenti.

Per gli adempimenti relativi alla trasparenza, per ogni voce da pubblicare sono identificati i relativi responsabili ai quali è riservato, ciascuno per la parte di competenza, il compito di individuare, elaborare, aggiornare, verificare l'usabilità del dato e pubblicarlo nella sezione apposita.

Nel corso dell'anno 2019, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha chiesto di essere informato circa lo stato di attuazione della sezione del sito web aziendale "Amministrazione Trasparente". La Responsabile della Trasparenza ha quindi, puntualmente, illustrato ai componenti dell'OIV il PTPCT 2019-2021 e le attività di revisione e aggiornamento dell'Albero della Trasparenza.

In particolare, l'OIV ha effettuato, in data 12/04/2019, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016, 141/2019 con il supporto della Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazioni avvalendosi della griglia di rilevazione. L'OIV ha dichiarato l'impianto complessivo conforme alla normativa come da scheda di sintesi sulla rilevazione.

I sopra richiamati documenti (documento di attestazione degli adempimenti, la relativa griglia di attestazione e la scheda di sintesi), sono consultabili nel sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto la propria attività di verifica nel corso del 2019 riunendosi per 4 volte nel corso dell'anno 2019 (22 febbraio, 12 aprile, 12 luglio e 4 ottobre), analizzando i dati e le informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'Azienda e in alcuni casi acquisendo direttamente l'informazione dal sito istituzionale aziendale. A seconda degli argomenti trattati, sono stati presenti il Responsabile dell'UOC Controllo di Gestione, il Responsabile per la Trasparenza ed Anticorruzione, il Responsabile del sistema aziendale di promozione del benessere organizzativo e il Direttore dell'UOC Risorse Umane (o suo delegato) personale universitario in convenzione e rapporti con l'Università.

G. Validazione della Relazione sulla performance

Ai fini della validazione, l'OIV ha preso in esame tre ambiti di verifica.

Il primo ambito riguarda la **Conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni del d. lgs. 150/2009 e ss.mm., alla DGR n. 140/2016 e alle indicazioni delle delibere regionali, che risulta confermata.

Il secondo ambito di validazione è relativo alla **Comprensibilità** della Relazione anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni pubbliche (art. 10, comma 1 del d.lgs 150/2009 e ss.mm.); su questo aspetto l'OIV esprime le seguenti considerazioni, riportate nel proprio verbale del 17/06/2020, al fine di migliorare l'efficacia di documenti che risultano comunque molto completi e ricchi dal punto di vista informativo: *“La performance aziendale da programmare e rendicontare con tali documenti (Piano e Relazione della Performance) non deve necessariamente coincidere con il processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi del Direttore Generale da parte della Regione; ovviamente deve essere garantita una coerenza complessiva, ma la prospettiva è differente. Infatti, la performance aziendale rappresentata nel Piano e rendicontata nella Relazione dovrebbe essere prevalentemente orientata verso l'esterno, in primis verso i cittadini e gli utenti dei servizi dell'Azienda, tipicamente con un approccio multidimensionale, basato su linee strategiche e obiettivi tendenzialmente stabili nel tempo perché stabili sono la missione e le funzioni attribuite all'Azienda... Gli obiettivi e le valutazioni annuali sul Direttore Generale sono evidentemente molto rilevanti, ma talvolta sono caratterizzati da una logica di breve periodo e tipicamente “pesano” le varie attività dell'Azienda secondo esigenze di pianificazione e controllo che non necessariamente esauriscono la complessità delle attività e dei risultati aziendali.”*

Il terzo ambito di validazione riguarda, infine, l'**Attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione. La validazione si articola in due fasi:

- la prima per la verifica della struttura ed i contenuti della Relazione;
- la seconda per la formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di validato, validato con osservazioni o non validato, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione e formalizzato nel **Documento di Validazione**, con allegata la presente Relazione integrata.

La relazione sulla performance dell'anno 2019 dell'Azienda Ospedale-Università Padova, è stata approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 936 del 10/07/2020.

Come riportato dettagliatamente nei paragrafi precedenti, l'OIV ha effettuato nel corso dell'esercizio, un monitoraggio continuo del funzionamento complessivo del sistema di programmazione e controllo aziendale, sia attraverso l'esame dei documenti forniti dall'Azienda che attraverso incontri con i responsabili aziendali.

L'OIV ha in particolare verificato:

- le modalità di definizione degli obiettivi e i monitoraggi intermedi e finali in ordine al processo di budget dell'Azienda;
- le modalità seguite per la misurazione e la valutazione sia della performance organizzativa (aziendale e di struttura operativa), sia della performance individuale;
- l'esistenza di un sistema informativo aziendale che garantisce la trasmissione delle informazioni e il monitoraggio degli obiettivi ai vari livelli di responsabilità;
- l'esistenza di un sistema informativo ed informatico che garantisce da un lato l'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dall'altro il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

L'OIV in particolare ha valutato che gli strumenti del sistema di valutazione rispondono ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti, partecipazione, coerenza interna ed esterna.

In conclusione, sulla base delle informazioni disponibili, l'OIV ritiene di validare la conformità, la comprensibilità e l'attendibilità della Relazione sulla Performance 2019, confermando la sostanziale coerenza del modello di analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti registrati tra il sistema di indicatori fissati dalla Regione e quelli individuati dall'azienda nel Piano delle Performance e applicati nella misurazione della performance organizzativa e individuale.

In definitiva, l'OIV riconosce che l'Azienda Ospedale-Università Padova ha gestito in modo positivo il ciclo di gestione della *performance* con riferimento all'anno 2019, e che lo stesso è adeguatamente rendicontato nella Relazione sulla Performance 2019, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 936 del 10/07/2020.

La documentazione del processo di validazione è conservata dalla Struttura Tecnica permanente di supporto all'OIV.

Conclusioni e prospettive di sviluppo

Come accennato nell'Introduzione, il presente documento è stato predisposto dall'OIV con riferimento all'anno 2019 sulla base delle evidenze documentali disponibili e di quanto emerso nel corso dei confronti avuti nel 2020 con la Direzione, la struttura di supporto dell'OIV e alcuni responsabili aziendali, essendo i componenti stati nominati a marzo 2020. Peraltro, l'evidente anomalia dei mesi scorsi, effetto dell'emergenza COVID che ha impattato pesantemente su tutto il paese ma in particolare sulle strutture sanitarie quali l'AOU di Padova, ha messo a dura prova tutta l'organizzazione aziendale e non ha consentito di completare il ciclo della performance 2019 con le verifiche e valutazioni finali secondo le modalità usuali.

Ciò nonostante, appare evidente che i sistemi aziendali di gestione e governo della performance (e anche della prevenzione della corruzione e della trasparenza) sono ben strutturati e consolidati.

La positiva esperienza maturata negli anni dall'Azienda consentirà, una volta che sarà definitivamente terminata la fase emergenziale, una revisione ed un aggiornamento del proprio sistema di gestione della performance e di valutazione del personale, anche alla luce dei nuovi Contratti Nazionali di Lavoro del personale (in particolare quello dirigente). Sono presenti infatti aspetti molto interessanti che appare opportuno sviluppare, per aggiornare e rendere complessivamente più coerenti gli strumenti gestionali adottati. Si pensi ad esempio all'esigenza di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, ma anche all'esigenza di assicurare una più stretta correlazione tra la valutazione annuale legata alle performance e la valutazione periodica relativa all'incarico e quindi con lo sviluppo delle competenze (professionali e non). In questo contesto anche il ruolo dell'OIV è stato meglio definitivo e può rappresentare un ulteriore elemento di stimolo per un aggiornamento del sistema aziendale di valutazione.

Rispetto al sistema complessivo di gestione delle performance, correttamente impostato attorno al processo di budget, si porrà la necessità per il 2020 di un adeguamento rispetto all'impatto dell'emergenza COVID19 che evidentemente non ha consentito il suo corretto svolgimento nei primi mesi dell'anno, per consentire comunque l'individuazione di adeguati obiettivi per la seconda parte del 2020; rispetto agli anni successivi, si potranno ricercare soluzioni per rendere più snello e tempestivo l'intero sistema, pur confermando l'impianto complessivo.

In conclusione, la presente Relazione dell'OIV fornisce un quadro sintetico delle numerose attività e dell'assetto consolidato del sistema della performance dell'Azienda OU di Padova. Il quadro delineato rappresenta il punto di partenza per ulteriori sviluppi nei prossimi anni, rispetto ai quali l'OIV è impegnato a svolgere il proprio ruolo di stimolo e verifica, secondo quanto previsto dalle normative regionali.

Padova, 08/09/2020

Il Presidente dell'OIV
(Ing. Raul Ragazzoni)
FIRMATO DIGITALMENTE