

Azienda Ospedale-Università Padova



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2021

e

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2021

(DGRV n.140 16/02/2016)

Indice

Introduzione	3
A. Performance organizzativa	4
Risultati 2021 della performance organizzativa	6
B. Performance Individuale	8
Risultati 2021 della performance individuale	8
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	11
D. Infrastruttura di supporto	13
E. Prevenzione della corruzione e trasparenza	14
F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	16
G. Validazione della Relazione sulla performance	17
Conclusioni e prospettive di sviluppo	19

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 2021. Come disposto dalla DGRV n. 140/2016, la struttura e i contenuti del documento tengono conto di 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 alla luce delle specificità delle Aziende sanitarie.

Come per il 2020, anche nel 2021 l'emergenza Covid-19 è il fattore che ha avuto il maggior impatto nell'organizzazione e nell'attività dell'Azienda a tutti i livelli, compreso il sistema di programmazione e controllo e le performance aziendali.

La Relazione della performance descrive diffusamente tale situazione in termini di effetti sulla domanda sanitaria e, di conseguenza, sulle attività svolte e sull'organizzazione aziendale, peraltro non ancora pienamente superati, in un contesto normativo/regolamentare nazionale e regionale molto complesso ed impegnativo. Anche il ciclo della performance e in generale i sistemi di controllo interno dell'Azienda hanno subito degli adeguamenti per tenere conto di una situazione oggettivamente eccezionale.

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. Secondo la normativa nazionale, 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.

Nel presente capitolo 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 2021 nel Piano della Performance 2021-2023 (DDG n. 140 del 29/01/2021). Dal verbale della seduta dell'OIV del 18 febbraio 2021 risulta che l'OIV, precedentemente alla deliberazione del Piano, lo aveva analizzato, verificandone la coerenza con i documenti programmatici aziendali.

Il Piano della Performance è stato la fonte, unitamente ad altri documenti triennali quali il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (DDG n. 496 del 30/03/2021), 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 2021 (DDG n. 798 del 06/05/2021) 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).

La Regione Veneto ha definito, con la DGR n. 958 del 13.07.2021, gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi sanitari per l'anno 2021. Come per il 2020, la Regione li ha determinati in un periodo dell'anno più avanzato rispetto a quanto avvenuto negli anni precedenti al 2020 a causa dell'emergenza sanitaria causata dal Covid-19, alla quale l'intero sistema sanitario regionale ha dovuto far fronte, con un impegno straordinario di risorse umane e materiali.

Per il 2021 gli obiettivi che l'AOP si è posta, in linea con le direttive regionali, si sono focalizzati sull'attività di contact tracing, vaccinazione Covid e soprattutto sul ripristino dell'attività (per il secondo semestre 2021) e dell'organizzazione del periodo pre-Covid, assegnando ad essa anche un maggior peso per la valutazione.

Riprendendo alcuni obiettivi regionali, la Direzione Strategica aziendale ha definito i seguenti macro-obiettivi che ha assegnato alle UU.OO., definendoli nel Documento delle Direttive approvato con DDG n. 798 del 06/05/2021:

- fronteggiare l'epidemia Covid principalmente attraverso la vaccinazione;

- ripristinare l'attività del periodo pre-Covid, sia attuando strumenti straordinari finalizzati al recupero delle liste d'attesa, sia recuperando l'attività raggiungendo almeno il 90% dei volumi del secondo semestre 2019 (dimessi, atti operatori e prestazioni specialistiche);
- mantenere una buona performance negli indicatori legati all'assistenza, quali i tempi di attesa degli interventi oncologici di classe A, gli standard di qualità del Nuovo Sistema di Garanzia, la degenza media, e l'attrattività extra-regionale;
- progetti di edilizia quali progettazione e realizzazione del Nuovo Polo della Salute e progetto della nuova Pediatria;
- obiettivi di supporto, quali: il rispetto dei tempi di pagamento, l'incidenza del % pagato oltre i termini di scadenza su totale pagato, il rispetto degli obblighi di pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente, il rispetto dei tempi e delle scadenze regionali, le attività propedeutiche all'avvio del SIO, lo sviluppo dell'app per le prenotazioni, l'anticorruzione, l'internal audit, le pari opportunità e le indagini di customer satisfaction.

Come previsto dalla normativa regionale (DGR 140/2016), il punteggio degli obiettivi assegnati alle UO è stato distinto tra dirigenza e comparto.

Gli obiettivi aziendali definiti nel Piano della Performance 2021-2023 sono stati assegnati alle Unità Operative Complesse (UOC) e alle Strutture Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD) tramite il processo di budget che, come nel 2020, ha previsto incontri svolti in videoconferenza con i Direttori delle UU.OO., suddivisi per Dipartimento.

Il percorso di assegnazione ha seguito i seguenti passaggi:

- la UOC Controllo di Gestione, secondo le indicazioni della Direzione, e con il supporto delle strutture competenti, ha predisposto le proposte di schede di budget contenenti obiettivi e risorse declinati per Centro di Responsabilità (così definiti nel Documento delle Direttive, DDG n. 798 del 06/05/2021).
- Le proposte di schede sono state inviate alle UUOO e successivamente si sono effettuati gli incontri con i Direttori delle singole UUOO. Negli incontri sono stati presentati gli obiettivi regionali e quelli assegnati alle UU.OO.
- Obiettivi e risorse assegnati, così come formalizzati nelle schede di budget 2021, sono stati approvati con deliberazione del direttore generale DDG n. 1.570 del 30/08/2021, firmati per approvazione dai Direttori di UU.OO. e dalla Direzione Strategica e pubblicati in Intranet.

Il monitoraggio degli obiettivi è stato effettuato a novembre attraverso incontri con le UU.OO. suddivise per dipartimento.

Con nota prot. 29848 del 29/04/2022 si è inviato alle UU.OO. il pre-consuntivo del monitoraggio finale delle schede di budget. Si è data l'opportunità alle UU.OO. di analizzare gli scostamenti e produrre eventuali relazioni giustificative. La valutazione finale tiene conto, in alcuni casi, di eventuali

motivazioni note all'Azienda o segnalate dai Centri di Responsabilità che sono causa di un mancato raggiungimento dell'obiettivo dovuto a cause esterne. Tali obiettivi sono stati valutati dai diversi referenti aziendali di obiettivo, che hanno verificato legittimazioni e, nei casi ritenuti condivisibili, hanno proceduto con:

- stralci dell'obiettivo, senza quindi attribuire punteggio, nel caso in cui l'obiettivo è risultato non coerente con l'attività effettivamente realizzata dalla struttura; o l'obiettivo era impossibile da raggiungere per cause esterne all'unità operativa, ad esempio perché legato ad un progetto regionale/aziendale che è stato rinviato; o infine quando la misurazione non è risultata disponibile/attendibile;
- giustificazione dell'obiettivo, attribuendo quindi il punteggio in tutto o in parte, qualora l'UO avesse comunque svolto il lavoro richiesto dall'obiettivo, pur non raggiungendo pienamente la soglia.

Come detto sopra, il perdurare della pandemia anche nel 2021 ha impattato in tutta l'attività e l'organizzazione aziendale; per tal motivo, considerato l'impegno che tutti hanno profuso in questo periodo e i risultati positivi complessivamente raggiunti a livello aziendale, si è data valutazione positiva alle UO nei seguenti obiettivi maggiormente influenzati dalla riorganizzazione a seguito del Covid: degenza media, attrazione interregionale e internazionale, tempo attesa interventi chirurgici oncologici.

La valutazione dei singoli Centri di Responsabilità è distinta per Dirigenza e Comparto, come previsto dalle linee guida regionali di cui alla DGR n. 140/2016. Per la Dirigenza solo poche Unità Operative hanno conseguito una valutazione compresa tra il 60% e l'80%; per il Comparto la valutazione è superiore al 70%.

Risultati 2021 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 di seguito la tabella che sintetizza i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi regionali.

Ad oggi non è stato ancora emanato da parte della Regione il provvedimento di determinazione dei risultati, pertanto quella riportata nel seguito è una pre-valutazione operata dall'AOUP sulla base:

- degli incontri di monitoraggio tenuti dalla Regione, ed in particolare dei dati di pre-consuntivo presentati nell'incontro del 26 maggio 2022;
- dei report inviati dalla Regione su singoli obiettivi;
- dei dati dei sistemi informativi regionali (DWH) e aziendali;
- dei monitoraggi effettuati dai referenti aziendali degli obiettivi di budget.

È quindi possibile che la valutazione finale possa discostarsi da quanto sotto riportato.

Si ricorda che la valutazione complessiva da parte della Regione dipenderà inoltre dai 20 punti di competenza della Commissione consiliare che misureranno il rispetto della programmazione regionale.

	Punti disponibili	Stima punti ottenuti
Performance complessiva obiettivi regionali	80	73,45
Performance complessiva obiettivi V° Commissione Consiliare	20	20
Performance raggiunta	100	93,45

Si evidenzia soprattutto la buona performance negli obiettivi con maggior peso (4 obiettivi che insieme costituiscono il 78% del peso complessivo assegnato):

- “Garantire un’adeguata attività di test per la ricerca di SARS-CoV-2: rispetto dei volumi ottimali di test giornalieri ogni 100.000 abitanti in rapporto allo scenario epidemiologico” in cui l’AOUNP concorre con l’ULSS 6 a superare la soglia, con 1.170 test giornalieri;
- “Attuazione strumenti straordinari per corrispondere tempestivamente alle richieste di prestazioni ambulatoriali/ricovero nel rispetto dei tempi di attesa, come da aggiornamento del Piano Operativo Regionale recupero delle liste di attesa”: per recuperare le prestazioni rimaste sospese nel periodo Covid sono state adottate varie misure: per le prestazioni di specialistica, il potenziamento dei sistemi di prenotazione, l’ampliamento dell’offerta e la telemedicina; per i ricoveri, le liste d’attesa, l’efficientamento delle sale operatorie, l’apertura in orario aggiuntivo dell’attività operatoria, l’efficientamento delle terapie intensive;
- Nuovo Sistema di Garanzia (colecistectomie con degenza inferiore a 3 giorni, tumori maligni alla mammella operati in reparti con più di 135 interventi all’anno, fratture del femore operate entro 2 giorni) con raggiungimento delle soglie richieste. Solo per la proporzione di parti cesarei primari l’obiettivo non è stato raggiunto ma è stato costituito un gruppo di lavoro, che ha definito delle azioni di miglioramento che stanno comunque portando ad una riduzione dell’indicatore nel 2022;
- “Stato di avanzamento dei progetti di lavori edilizi e impiantistici per l’attivazione Piano Terapie Intensive e Sub Intensive DL 34”, che ha visto l’attivazione di posti letto aggiuntivi di terapia intensiva e semi-intensiva, la realizzazione di una struttura prefabbricata da adibire a triage PS e l’adeguamento impiantistico e strutturale del SUEM 118.

B. Performance Individuale

La *performance* individuale del personale dell'Azienda viene misurata in modo differente 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 tramite 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 premialità 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 sottoscrizione della copia cartacea da parte dei valutatori, la presa visione su supporto informatico da parte dei valutati e la condivisione con il dipendente valutato, in particolar modo quando lo ritiene necessario il valutatore o quando il valutato chiede con confronto per chiarimenti.
 - 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 2021 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 2021 ospedalieri	
< 50	3	0,31%
50 < 72	6	0,62%
72	18	1,85%
79	16	1,65%
86	38	3,91%
93	107	11,01%
100	771	79,32%
non valutati	13	1,34%
totale	972	

Punteggio complessivo	totale DIV 2021 convenzionati	
< 37,5	0	0,00%
37,5 < 54	1	0,27%
54	4	1,10%
61	4	1,10%
68	20	5,49%
75	329	90,38%
non valutati	6	1,65%
totale	364	

Con riferimento al personale del comparto, i risultati finali delle valutazioni espresse sulla performance individuale, specificatamente nell'area "capacità" sono riportati nella seguente tabella

Punteggio area capacità	totale DIV 2021 complessivo	
3<21	128	2,04%
21	312	4,98%
24	175	2,79%
27	367	5,86%
30	5119	81,68%
non valutati	166	2,65%
totale	6267	

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 2021, 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 2021 ha preso avvio con l'adozione del Piano delle Performance 2021-2023 (DDG n. 140 del 29/01/2021, approvato dall'OIV, come risulta dal verbale del 18/02/2021, 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. 798 del 06/05/2021. 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, inserendoli poi nelle schede di budget, dove sono stati integrati gli obiettivi regionali a quelli aziendali. Le schede, dapprima condivise con il Comitato di Budget, sono state inviate alle UO e discusse negli incontri di negoziazione di budget.
- Nella prima settimana di luglio 2021 si sono svolti in videoconferenza gli incontri di budget con i direttori delle UU.OO. suddivisi per dipartimento. Agli incontri hanno partecipato Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direzione Ospedaliera, Direzione delle Professioni Sanitarie, Controllo di Gestione, Direttori 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. Il monitoraggio degli obiettivi di budget è stato inviato periodicamente ai Direttori delle UO e a novembre 2021 si sono svolti degli incontri organizzati per dipartimento.
- Il riemergere della pandemia in alcuni periodi dell'anno e le indicazioni da parte della Regione di sospendere, con alcune eccezioni, le attività di ricovero e specialistica (nota prot. n. 136973 del 25/03/2021) e di ampliare l'offerta vaccinale e potenziare l'attività di contact-tracing (prot. N. 558588 del 29/11/2021) hanno portato la Direzione ad attribuire un punteggio positivo, in fase di valutazione, a tre obiettivi particolarmente influenzati dalle attività connesse al Covid: la degenza media, l'attrazione extra regionale e i tempi di attesa per gli interventi chirurgici. Tale decisione è stata assunta anche alla luce dei risultati positivi complessivamente conseguiti a livello aziendale su tali temi.
- La scheda di valutazione finale della performance organizzativa è stata inviata ai Direttori delle UO e ai referenti budget con prot. 29848 del 29/04/2022.
- Il processo si è concluso con la Relazione della performance 2021, condivisa con l'OIV e con il Comitato di Budget, poi approvata con DDG n. 1353 del 30/06/2022 ed integrata successivamente con la parte della performance individuale e con la valutazione dei singoli Centri di Responsabilità nella DDG n. 1846 del 09/09/2022.

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.

Sulla base delle informazioni raccolte, l'OIV rileva che anche nel 2021 il processo relativo alla performance organizzativa ed individuale è stato influenzato dalla pandemia dovuta al COVID19 che lo ha rallentato. L'OIV sottolinea positivamente il fatto che il sistema di controllo di gestione è stato comunque attivo durante tutto l'anno, in particolare con riferimento al monitoraggio e al reporting degli andamenti di attività e costi aziendali, come emerso peraltro nelle diverse riunioni dell'OIV; ciò ha consentito di dare risposta sia alle numerose richieste di rendicontazione esterne (regionali e nazionali) sia all'esigenza di garantire un efficace governo dell'Azienda da parte della Direzione aziendale e dei diversi responsabili.

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 NSG, ecc.) oppure a livello aziendale (ad esempio per i costi dei beni sanitari), 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 evidenzia che da anni 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.

Nel corso del 2022, nell'ottica di aumentare la sicurezza informatica, il software dedicato è stato rivisto ed implementato, mantenendo le funzionalità e le modalità di utilizzo del precedente, applicandolo già per le valutazioni anno 2021.

E. Prevenzione della 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 2021 nel corso della seduta del 27/01/2022, senza evidenziare criticità di rilievo; di ciò si è tenuto conto anche nel corso della verifica dei risultati rispetto agli obiettivi 2021 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 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.

Anche nel corso dell'anno 2021, 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 2021-2023 e le attività di revisione e aggiornamento dell'Albero della Trasparenza.

In particolare si segnala che è in corso, a cura della UOC Gestione Risorse Umane Personale Universitario in Convenzione e la UOS Sistemi Informativi un lavoro che consentirà nella sezione "Consulenti e collaboratori" e "Personale" sottosezione "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (Dirigenti e non Dirigenti)" il collegamento automatico alla banca dati PerlaPA (ex art 9 bis del D.Lgs 33/2013 es.m.i.) . Attualmente permane la doppia pubblicazione.

L'OIV ha effettuato, in data 01/06/2021 ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 294/2021 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".

Per ciò che concerne l'Anticorruzione è in corso la nuova mappatura dei processi, condotta in collegamento con l'Internal Audit, con la collaborazione dei referenti di ogni singola struttura.

E' prevista un'attività di controllo, a campione, su cinque processi nel corso dell'anno in corso, per verificarne la sicurezza dal punto di vista dell'anticorruzione.

F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto la propria attività di verifica nel corso del 2021 riunendosi per 9 volte nel corso dell'anno 2021 (18 febbraio, 29 marzo, 1 giugno, 6 agosto, 3 settembre, 15 settembre, 13 ottobre, 3 dicembre, 22 dicembre), 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 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.);

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 presente **Documento di Validazione**.

La Relazione sulla performance dell'anno 2021 dell'Azienda Ospedale-Università Padova, è stata approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 1353 del 30/06/2022, poi integrata per la parte della performance individuale e approvata con DDG n. 1846 del 09/09/2022.

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, tenendo conto del perdurare della situazione di pandemia anche nel 2021, 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.

Considerata la situazione straordinaria di emergenza COVID19 che ha caratterizzato il 2020, l'OIV ha preso atto che questa ha impattato anche nel processo di budget, a tratti sospendendolo, costringendo l'Azienda ad affrontare altre priorità, ma garantendo sempre le attività di monitoraggio e reporting su attività e costi aziendali da parte del Controllo di gestione. Di conseguenza, rispetto agli obiettivi definiti nel Piano delle Performance, soprattutto in alcuni mesi dell'anno, non è stato possibile perseguirli appieno a causa dell'emergenza del Covid ed alle priorità che via via venivano anche imposte dalla Regione.

In conclusione, sulla base delle informazioni disponibili, l'OIV ritiene di validare la conformità, la comprensibilità e l'attendibilità della Relazione sulla Performance 2021, 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 2021, e che lo stesso è adeguatamente rendicontato nella Relazione sulla Performance 2021, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 1353 del 30/06/2022 e successiva integrazione con DDG n. 1846 del 09/09/2022.

Alla luce di quanto sopra, **l'OIV valida la Relazione della performance 2020 dell'Azienda Ospedale-Università Padova.**

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 2021 sulla base delle evidenze documentali disponibili e di quanto emerso nel corso dei confronti avuti nel 2021 con la Direzione, la struttura di supporto dell'OIV e alcuni responsabili aziendali. Peraltro, l'evidente straordinarietà, iniziata nel 2020, ma proseguita anche nel 2021, effetto dell'emergenza COVID che ha impattato su tutto il paese ma in particolare sulle strutture sanitarie quali l'AOUP, ha comportato una riorganizzazione aziendale su tutti i livelli ed ha impattato anche nel ciclo della performance 2021.

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 in particolare del proprio sistema di gestione della performance e di valutazione del personale, che sarà attuato nel prossimo periodo, anche alla luce dei nuovi Contratti Nazionali di Lavoro del personale (in particolare quello dirigente).

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 Padova, in un contesto straordinario e difficile, ad oggi in via di superamento. 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.

Nei prossimi mesi dovrà essere data piena attuazione alla riforma legata all'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, che prevede una revisione, in ottica di semplificazione ed integrazione, degli strumenti di pianificazione finora utilizzati, con un ruolo importante assegnato alle Regioni secondo quanto previsto dal comma 7bis dell'articolo stesso. Su questi aspetti l'OIV potrà fornire un supporto di carattere metodologico con l'obiettivo di assicurare una piena applicazione dei principi fissati da tale evoluzione normativa che imporranno ragionevolmente una revisione del ciclo della performance.

Padova, 15/09/2022

Il Presidente dell'OIV
Ing. Raul Ragazzoni
(Firmato digitalmente)