

Azienda Ospedale-Università Padova



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2022

e

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2022

(DGRV n.140 16/02/2016)

Indice

Introduzione	3
A. Performance organizzativa	4
B. Performance Individuale	8
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	9
D. Infrastruttura di supporto	10
E. Prevenzione della corruzione e trasparenza	11
F. Indagine clima organizzativo	12
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	13
H. Validazione della Relazione sulla performance	14
Conclusioni e prospettive di sviluppo	16

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 2022. 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.

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 relativo all'anno 2022, 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.

Nelle more dell'adozione del PIAO (introdotto dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113), la cui scadenza prevista inizialmente per il 31.01.2022 è stata posticipata al 30.04.2022, l'Azienda ha ritenuto necessario procedere comunque all'adozione del Piano delle Performance 2022-2024 (DDG n. 122 del 28/01/2022) allo scopo di garantire un corretto avvio della fase di programmazione e di gestione del processo di budget per l'anno 2022.

Dal verbale della seduta dell'OIV del 27 gennaio 2022 risulta che l'OIV lo ha analizzato, verificandone la coerenza con i documenti programmatici aziendali.

Successivamente, con DDG n. 878 del 29/04/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, raccordando i documenti di pianificazione già in essere e prevedendo le necessarie integrazioni alla luce della normativa vigente.

L'OIV, nella seduta del 6 giugno 2022, ha preso atto che l'AOP, pur in assenza di una completa definizione normativa in merito al PIAO, ha provveduto ad approvarlo entro il 30 aprile 2022.

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. 877 del 28/04/2022), 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 2022 (DDG n. 692 del 04/04/2022) 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. 709 del 14.06.2022 gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi sanitari per l'anno 2022. Come negli anni precedenti, la Regione li ha

determinati in un periodo dell'anno avanzato a causa dell'emergenza sanitaria causata dal Covid-19, ancora presente, seppur con minor gravità, soprattutto nel primo trimestre 2022.

Infatti, l'esercizio 2022 ha risentito ancora dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che nel 2020 e 2021 ha determinato una generalizzata riorganizzazione delle attività sanitarie, che si è tradotta nell'incremento dei posti letto delle unità operative di terapia intensiva, sub intensiva e malattie infettive, nella riconversione di reparti che sono stati dedicati ad accogliere in via esclusiva pazienti affetti da contagio, nel trasferimento di personale dedicato alla somministrazione di vaccini, nella riduzione dell'attività chirurgica programmata non essenziale e rinviabile.

Per il 2022 gli obiettivi che l'AOUP si è posta, in continuità alle direttive regionali del 2021 (come detto sopra, al momento dell'approvazione del Documento delle Direttive con DDG n. 692 del 04/04/2022 gli obiettivi regionali per il 2022 non erano ancora definiti), sono stati articolati nei seguenti macro-obiettivi che poi sono stati assegnati alle UU.OO. con le schede di budget:

- attuare strumenti straordinari per corrispondere tempestivamente alle richieste di prestazioni ambulatoriali e di ricovero per recupero delle liste di attesa;
- 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);
- l'implementazione della telemedicina;
- mantenere una buona performance negli indicatori legati all'assistenza, quali i tempi di attesa degli interventi oncologici e delle prestazioni di specialistica, gli standard di qualità del Nuovo Sistema di Garanzia, la degenza media, e l'attrattività extra-regionale;
- l'attuazione del Piano Operativo Regionale di attuazione al PNRR, relativo per questa Azienda ad Ospedale di Comunità, digitalizzazione DEA e grandi apparecchiature;
- progetti di edilizia quali progettazione e realizzazione del Nuovo Polo della Salute e progetto della nuova Pediatria;
- l'avvio del progetto di riconoscimento di IRCCS;
- 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, Cybersecurity, 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 2022-2024 e nel PIAO 2022-2024 sono stati assegnati alle Unità Operative Complesse (UOC) e alle Strutture Semplici a valenza Dipartimentale

(UOSD) tramite il processo di budget che ha previsto incontri con i Direttori delle UU.OO., suddivisi per Dipartimento ed in videoconferenze con i Coordinatori Infermieristici delle UU.OO.

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. 692 del 04/04/2022).
- Le proposte di schede sono state inviate alle UUOO e a maggio si sono effettuati gli incontri con i Direttori delle singole UUOO in cui si sono presentati gli obiettivi assegnati alle UU.OO.
- Successivamente, a luglio, sono stati effettuati altri incontri con le UU.OO., in cui sono stati presentati gli obiettivi regionali pervenuti a giugno.
- Obiettivi e risorse assegnati, così come formalizzati nelle schede di budget 2022, sono stati approvati con deliberazione del direttore generale DDG n. 1.760 del 26/08/2022, firmati per approvazione dai Direttori di UU.OO. e dalla Direzione Strategica e pubblicati in Intranet.

Il monitoraggio degli obiettivi è stato effettuato ad ottobre attraverso incontri con le UU.OO. suddivise per dipartimento, oltre che attraverso la consolidata reportistica periodica predisposta dal Controllo di Gestione sulle principali linee di attività e sui costi.

Con nota prot. 20640 del 21/03/2023 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 si è basata su una preventiva definizione di criteri oggettivi specifici per tipologia di obiettivo, come negli anni precedenti; ha tenuto 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 le giustificazioni e, nei casi ritenuti condivisibili, hanno proceduto con:

- Stralcio dell'obiettivo, senza quindi attribuire punteggio, nel caso in cui l'obiettivo è risultato non coerente con l'attività effettivamente realizzata dalla struttura o 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, o qualora l'obiettivo fosse stato raggiunto a livello aziendale.

Nelle valutazioni si è tenuto conto anche dei dati di pre-consuntivo inviati dalla Regione definendo dei criteri di valutazione per le UU.OO. più ampi laddove l'obiettivo regionale risultasse raggiunto.

Il risultato di tale attività valutativa di 1° istanza è stata quindi sottoposta a verifica dell'OIV, in coerenza con le previsioni normative/contrattuali vigenti, prima della formalizzazione finale.

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.

Il risultato di tale percorso porta anche alla corresponsione di una parte del trattamento economico accessorio secondo quanto definito in sede di contrattazione integrativa.

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 di parte 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.

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 2022 ha preso avvio con l'adozione del Piano delle Performance 2022-2024 (DDG n. 122 del 28/01/2022, approvato dall'OIV, come risulta dal verbale del 27/01/2022, e pubblicato nel sito aziendale), col quale sono stati definiti gli obiettivi strategici; successivamente il Piano delle Performance è stato inglobato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 (PIAO), approvato con DDG n. 878 del 29/04/2023; nella seduta del 06/06/2022 l'OIV ha preso atto che l'AOUP, pur in assenza di una completa definizione normativa in merito al PIAO, ha provveduto ad approvarlo entro il 30 aprile 2022;
- Il Documento di Direttive, strumento di raccordo tra i documenti di pianificazione pluriennale e il sistema di budget, è stato approvato con DDG n. 692 del 04/04/2022. 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 e nel PIAO sono stati declinati in obiettivi operativi nel Documento di Direttive, inserendoli poi nelle schede di budget. Le schede, dapprima condivise con il Comitato di Budget, sono state inviate alle UO e discusse negli incontri di negoziazione di budget.
- A giugno 2022 sono pervenuti gli obiettivi regionali, che sono stati integrati nelle schede di budget e che sono stati presentati a luglio 2022 con degli incontri con i Direttori delle UU.OO. e con i Coordinatori Infermieristici;
- 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 ad ottobre 2022 si sono svolti degli incontri organizzati per dipartimento.
- Il pre-consuntivo degli obiettivi di budget è stato inviato alle UU.OO. con prot. 20640 del 21/03/2023.
- Il processo si è concluso con la Relazione della performance 2022, condivisa con l'OIV e con il Comitato di Budget, poi approvata con DDG n. 1264 del 30/06/2022 ed integrata successivamente con la parte della valutazione dei singoli Centri di Responsabilità nella DDG n. 1636 del 14/09/2023.

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.

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 2022 nel corso della seduta del 25/01/2023, senza evidenziare criticità di rilievo; di ciò si è tenuto conto anche nel corso della verifica dei risultati rispetto agli obiettivi 2022 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.

Anche nel corso dell'anno 2022, 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 2022-2024 e le attività di revisione e aggiornamento dell'Albero della Trasparenza.

L'OIV ha effettuato, in data 06/06/2022 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 n. 201/2022 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. Indagine clima organizzativo

Il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 recita: "L'organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dipendente, e ne riferisce alla predetta Commissione."

Anche la DGR n. 140/2016 ritiene comunque importante che l'OIV valuti il "benessere organizzativo" operando in sinergia con il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In tal ambito si colloca l'indagine a cui l'AOUP ha aderito, promossa dal Sistema Socio Sanitario Regionale del Veneto e realizzata con il supporto tecnico-scientifico del Laboratorio Management e Sanità, Istituto di Management, della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

La rilevazione si è svolta dal 1 dicembre 2022 e al 31 gennaio 2023, in collaborazione con i referenti regionali e aziendali; ha coinvolto complessivamente 6.140 dipendenti, dei quali 2.235 hanno scelto di partecipare all'iniziativa. I risultati sono in fase di definizione da parte della Regione e del MES del S. Anna di Pisa.

G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto la propria attività di verifica nel corso del 2022 riunendosi per 8 volte nel corso dell'anno 2022 (27 gennaio, 24 febbraio, 28 marzo, 6 giugno, 25 agosto, 6 settembre, 15 settembre, 19 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.

H. 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 2022 dell'Azienda Ospedale-Università Padova, è stata approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 1264 del 30/06/2022, poi integrata per la parte della valutazione delle UU.OO. e approvata con DDG n. 1636 del 14/09/2023.

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.

L'OIV ha preso atto che nel primo trimestre era ancora presente la pandemia COVID, che ha impattato nell'attività e nell'organizzazione aziendale. Per tal motivo gli obiettivi regionali sono pervenuti dopo metà anno e sono successivamente stati integrati agli obiettivi già definiti a livello aziendale.

In conclusione, sulla base delle informazioni disponibili, l'OIV ritiene di validare la conformità, la comprensibilità e l'attendibilità della Relazione sulla Performance 2022, 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 2022, e che lo stesso è adeguatamente rendicontato nella Relazione sulla Performance 2022, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 1264 del 30/06/2022 e successiva integrazione con DDG n. 1636 del 14/09/2023.

Alla luce di quanto sopra, **l'OIV valida la Relazione della performance 2022 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 2022 sulla base delle evidenze documentali disponibili e di quanto emerso nel corso dei confronti avuti nel 2022 con la Direzione, la struttura di supporto dell'OIV e alcuni responsabili aziendali.

Nonostante nel primo trimestre 2022 il sistema sanitario nazionale sia stato ancora influenzato dalla pandemia del COVID, 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.

In conclusione, la presente Relazione dell'OIV fornisce un quadro sintetico delle numerose attività e dell'assetto consolidato del sistema della performance dell'AOUP, 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.

Padova, 15/09/2023

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