

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Presidente: dott. Alessandro Ianniello

Pordenone, 30 aprile 2024

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE – ANNO 2023

PREMESSA

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*".

Si dà atto che l'OIV dell'ente è stato rinnovato con Decreto del DG n. 648 del 1/08/2022 e si è insediato il 9 settembre 2022.

Gli ambiti analizzati sono i seguenti:

A. Performance organizzativa

- 1) approvazione PAL (Piano Attuativo Locale) e del PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione)
- 2) assegnazione degli obiettivi di budget ai centri di responsabilità;
- 3) monitoraggio degli obiettivi;
- 4) valutazione finale dei risultati raggiunti

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*- Struttura Tecnica Permanente (STP)

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Nel presente documento, oltre a relazionare sul processo di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, relativa all'anno 2023 dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale (AsFO), si dà conto dello stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle Pubbliche Amministrazioni" e dal D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Il concetto di performance è stato introdotto dal D.Lgs. 150/2009 ed assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo d'individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Va tuttavia ricordato che già con la L.R. 49/96 recante "Norme in materia di programmazione, contabilità e controllo del SSR e disposizioni urgenti per l'integrazione socio-sanitaria", successivamente abrogata, la Regione Friuli-Venezia Giulia aveva disciplinato lo svolgimento del processo di programmazione e controllo degli enti del Servizio Sanitario Regionale.

Nel rispetto dei principi individuati dal D.Lgs. 150/2009, il ciclo della performance dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale si conforma alle specifiche indicate dalla normativa regionale attualmente disposta con la L.R. n. 26/2015 e ss.mm.ii.

In particolare, in AsFO la performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi di PA aziendali (performance aziendale), sui quali viene valutato anche il Direttore Generale attraverso l'assegnazione degli obiettivi di Patto de DG;
- a livello di singola unità organizzativa (Dipartimento, Struttura Complessa e Struttura Semplice dipartimentale), individuata come centro di responsabilità attraverso l'assegnazione degli obiettivi di budget (performance organizzativa);
- a livello di singolo dipendente afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto tramite la scheda di valutazione individuale (performance individuale).

A. PERFORMANCE AZIENDALE E ORGANIZZATIVA

Le fasi del processo relativo alla performance aziendale e organizzativa possono così essere riassunte:

- 1) approvazione PA e PIAO
- 2) percorso di negoziazione degli obiettivi di budget;
- 3) monitoraggio degli obiettivi;
- 4) valutazione finale dei risultati raggiunti.

1) Approvazione PA e PIAO 2023

Il Piano Attuativo (PA) 2023 è stato elaborato nel rispetto dei principi generali caratterizzanti la programmazione regionale di cui al documento "Linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2023" approvato in via preliminare con DGR n. 233 del 10.2.2023 e in via definitiva con DGR n. 480 del 17.3.2023, che definisce gli obiettivi e le progettualità annuali 2023, le risorse disponibili ed i criteri di finanziamento delle Aziende. Relativamente al Bilancio preventivo economico annuale, il documento è stato predisposto secondo lo schema e le disposizioni del D.Lgs n. 118/2011 ed in conformità alle medesime Linee annuali per la gestione del SSR ed alle indicazioni metodologiche ed operative emanate da ARCS.

Il PA, unitamente al bilancio preventivo per l'anno 2023, sono stati adottati con Decreto del Direttore Generale n. 427 del 17/05/2023.

Il Piano attuativo locale (PA) 2023 esplicita a livello aziendale le progettualità riguardanti le seguenti aree tematiche:

- PNRR MISSIONE 6 - COMPONENT 1: investimenti e attuazione del programma regionale dell'assistenza territoriale
- Governo delle liste d'attesa e del percorso del paziente chirurgico programmato - revisione e sviluppo dei processi aziendali
- Azioni di miglioramento delle attività, monitoraggio e governo regionale
- Reti cliniche e percorsi diagnostico terapeutici assistenziali
- Programmi di screening oncologici
- Indicatori d'attività e di esito e obiettivi d'assistenza
- Tempi di attesa
- Assistenza di Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica
- Assistenza territoriale
- Integrazione e assistenza sociosanitaria
- Assistenza ospedaliera
- Gestione del Rischio Clinico e accreditamento
- Assistenza farmaceutica e integrativa
- Sistema informativo e Privacy
- Flussi informativi

Il PA evidenzia, inoltre, le strategie inerenti alla gestione del personale sia in termini di rispetto dei vincoli che di consistenza della dotazione organica, di copertura degli incarichi e di modalità per l'esternalizzazione dei servizi. Il documento è costituito da:

a) programma annuale;

b) bilancio economico preventivo annuale 2023 composto da:

- conto economico preventivo gestione sanitaria;
- conto economico preventivo gestione servizi sociali in delega;
- conto economico preventivo consolidato;
- rendiconto finanziario preventivo.

Il D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), che deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno o entro 30 giorni dall'adozione del bilancio di previsione.

Il PIAO ha durata triennale e definisce gli strumenti e le fasi "per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione", con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- d) il Piano della Formazione, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera.

L'Azienda ha provveduto ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Annualità 2023 con decreto del Direttore Generale n. 490 del 01 giugno 2023, nel rispetto di quanto disposto dagli artt. 7 e 8 del DM 24/06/2022.

In considerazione del disallineamento temporale rilevato tra i termini di adozione del PIAO di cui al DL 80/2021 e le tempistiche di approvazione del PA e del Bilancio di previsione 2023 previsti dalle Linee per la gestione del SSR, i piani che compongono le varie sezioni del PIAO erano già stati adottati dall'Azienda, nel rispetto delle singole scadenze e precisamente:

- il Piano della Formazione con Decreto del Direttore Generale n. 140 del 17 febbraio 2023;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) con decreto del Direttore Generale n. 308 del 30 marzo 2023;

- il Piano della Performance ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) con decreto del Direttore Generale n. 427 del 17 maggio 2023.

2) Percorso di budget 2023

Il percorso di negoziazione degli obiettivi di budget, quale strumento di “guida” e controllo di gestione per l’Azienda per l’esercizio in esame, individua gli obiettivi operativi assegnati ai diversi centri di responsabilità, sulla base delle risorse umane tecniche, strumentali e finanziarie disponibili necessarie al loro raggiungimento, in coerenza con i documenti di pianificazione aziendale (PA 2023).

L’AsFO applica il sistema di budget quale strumento che consente l’attribuzione di obiettivi e di risorse ai centri di responsabilità (in sede di programmazione) e la verifica dei risultati raggiunti (in sede di rendicontazione).

La scheda di budget contiene gli obiettivi e le attività da realizzare nell’anno con le risorse disponibili, ed individua opportuni indicatori atti a misurare il grado di realizzazione degli obiettivi stessi.

La scheda di budget è articolata, in particolare, in: obiettivi economici, obiettivi di rilevanza regionale (contenuti nel PA), obiettivi di rilevanza aziendale e obiettivi gestionali.

La gestione per budget rappresenta lo strumento per garantire il collegamento tra la percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi e l’ammontare delle risorse destinate alla performance organizzativa (premio di produttività per il comparto e retribuzione di risultato per la dirigenza).

Gli obiettivi incentivati sono stati finalizzati: all’incremento dell’efficienza quali/quantitativa dell’organizzazione ed all’ottimizzazione delle modalità di utilizzo dei fattori produttivi, al miglioramento dell’efficacia dei servizi (outcome sull’utenza interna ed esterna) garantendo adeguati standard di qualità, al miglioramento ed all’evoluzione organizzativa dei servizi, anche in funzione dell’adeguamento ai nuovi strumenti tecnologici.

Gli accordi integrativi locali prevedono le seguenti tipologie di obiettivi:

- a) generali
- b) specifici
- c) strategici
- d) individuali

Obiettivi generali: coinvolgono tutto il personale dirigente e comparto.

Obiettivi specifici: coincidono, di norma, con gli obiettivi di cui alle Intese regionali per l’assegnazione delle RAR (risorse aggiuntive regionali). I progetti approvati dagli accordi negoziati con le 3 aree contrattuali sono stati formalizzati con i seguenti provvedimenti:

- COMPARTO: l’accordo aziendale di applicazione dell’intesa regionale approvata con DGR n. 1313/2023 è stato sottoscritto in data 21 dicembre 2023;

- DIRIGENZA AREA SANITÀ: l'accordo aziendale di applicazione dell'intesa regionale approvata con DGR n. 1032/2023 è stato sottoscritto in data 31 ottobre 2023;
- DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA: l'accordo aziendale di applicazione dell'intesa regionale approvata con DGR 1623/2023 è stato sottoscritto in data 21 dicembre 2023.

Obiettivi strategici coincidono di norma con gli obiettivi a valenza strategica per la Direzione Generale e possono essere individuali o di equipe; essi vengono identificati direttamente dal Direttore Generale, anche al di fuori del percorso di budget.

Obiettivi individuali coinvolgono tutto il personale dirigente e comparto (schede di valutazione individuale).

3) Monitoraggio degli obiettivi

L'art. 44 della LR 26/2015, modificato dalla L.R. 22/2019, prevede che il processo di controllo della gestione degli enti del SSR si articoli con periodicità trimestrale attraverso la predisposizione di appositi report trimestrali adottati con decreto del Direttore Generale e trasmessi all'Azienda regionale di coordinamento per la salute rispettivamente entro il 31 maggio, il 31 luglio e il 31 ottobre di ogni anno. In particolare, per l'anno 2023 sono stati approvati:

- Primo rendiconto adottato con decreto n. 479 del 31.05.2023
- Secondo rendiconto adottato con decreto n. 644 del 28.07.2023;
- Terzo rendiconto adottato con decreto n. 850 del 30.10.2023.

La S.C. Programmazione attuativa e Controllo direzionale ha svolto, nel corso dell'anno, un monitoraggio completo dello stato di avanzamento degli obiettivi di budget assegnati alle strutture e ha, altresì, garantito con frequenza mensile il monitoraggio dell'andamento dei costi dei beni di consumo e degli indicatori di attività con relativa pubblicazione dei report sul sito aziendale.

I dati gestionali e prestazionali vengono resi disponibili (con periodicità anche mensile in alcuni casi) attraverso il sito intranet aziendale.

Altri indicatori di tipo sanitario vengono monitorati a livello regionale (es. completezza della cartella endoscopica, screening).

A completamento del monitoraggio dei risultati raggiunti, la SC Programmazione attuativa e Controllo direzionale acquisisce la documentazione probatoria dai singoli responsabili.

4) Valutazione finale dei risultati raggiunti

L'attività valutativa è stata avviata attraverso la raccolta delle relazioni di rendicontazione degli obiettivi dai responsabili dei Centri di responsabilità di attività/risorsa, cui segue la fase

istruttoria da parte della S.C. Programmazione e Controllo per la misurazione dei risultati raggiunti.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il sistema di valutazione aziendale prevede la somministrazione a tutti i dipendenti, dirigenti e comparto, di una scheda di valutazione della performance individuale, tesa a misurare l'apporto individuale fornito dal dipendente, avuto riguardo ai seguenti elementi:

- a) il grado di raggiungimento dell'obiettivo
- b) l'apporto individuale del singolo (dirigente o personale del comparto) nel conseguimento degli obiettivi;
- c) l'esercizio di funzioni gestionali per i dirigenti responsabili.

Sulla base degli esiti del processo di valutazione individuale, è prevista la corresponsione di una quota integrativa premiale, il cui importo viene determinato annualmente negli accordi integrativi locali siglati con le OO.SS.

Nel corso dell'anno l'Azienda ha provveduto alla somministrazione al personale delle schede di valutazione della performance individuale 2022, raccogliendo n 1 ricorso che è stato valutato dall'OIV nelle sedute del 10/07/2023, 27/07/2023 e 01/09/2023.

Il processo di valutazione della performance individuale 2023 non è ancora avviato al momento di redazione del presente documento.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE-STRUTTURA TECNICA PERMANENTE (STP)

La S.C. Programmazione attuativa e Controllo Direzionale ha assicurato le attività di supporto all'intero percorso di assegnazione, monitoraggio e valutazione del ciclo della performance. La struttura permanente si è avvalsa, a sua volta, della collaborazione della Struttura del Personale nonché del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La S.C. Programmazione attuativa e Controllo Direzionale utilizza sistemi informativi e sistemi informatici per misurare gli obiettivi economici e di attività, attraverso l'utilizzo di applicativi INSIEL (portale SISR: business objects per consumi, ricoveri, farmaceutica, ambulatoriale).

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025 dell'Azienda sanitaria Friuli Occidentale è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 308 del 30/03/2023 ed è stato pubblicato sul sito internet "Amministrazione Trasparente" nella sezione "Disposizioni Generali" sotto sezione "Programma per la Trasparenza e l'Integrità". È stato presentato all'OIV nella seduta del 05 aprile 2023.

Si segnala che l'Amministrazione prevede l'assegnazione, ad ogni struttura, di specifici obiettivi operativi per garantire gli adempimenti previsti nella sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO con precisi indicatori di misurazione che vengono puntualmente rendicontati

L'ente ha, altresì, provveduto alla stesura, entro il 31/1/2023, della Relazione annuale 2023 del RPCT, redatta su apposita scheda ANAC, che riporta sinteticamente i risultati dell'attività svolta relativamente all'attuazione del PIAO 2022-2024 (ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012). Entrambi i documenti sono stati oggetto di pubblicazione sul sito Aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Inoltre, in attuazione al disposto della delibera ANAC n. 203/2023 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30/06/2023 e attività di sorveglianza dell'Autorità", l'OIV ha provveduto nella seduta del 01/09/2023 ad effettuare le verifiche previste dalla delibera ANAC n. 203/2023, riferite alle informazioni pubblicate sul sito aziendale al 30/06/2023 ed ha garantito la pubblicazione dei relativi documenti nell'apposita sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" dell'"Amministrazione trasparente".

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

In FVG da anni è attivo un consolidato programma regionale di governo clinico e della sicurezza delle cure. Nell'ambito del programma di qualità e sicurezza, viene realizzato semestralmente il monitoraggio sulla qualità della documentazione clinica che accompagna i pazienti nei processi clinico-assistenziali.

Nel corso del 2023 sono stati inoltre utilizzati, per la declinazione degli obiettivi delle linee progettuali del PA, gli indicatori di esito delle cure secondo gli standard previsti dal PNE (Piano Nazionale Esiti) e dal Laboratorio Management e Sanità della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, contenuti nelle linee di gestione del SSR 2023

Questo sistema di valutazione delle performance risponde all'esigenza di fornire una modalità omogenea di misurazione, confronto e rappresentazione della performance delle aziende sanitarie tra regioni differenti.

G. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV ha costantemente monitorato il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e trasparenza per l'anno 2023, sia in remoto che in presenza, svolgendo complessivamente n. 13 riunioni nell'anno (11/01/2023, 10/02/2023, 15/03/2023, 05/04/2023, 8/05/2023, 5/06/2023, 26/06/2023, 10/07/2023, 27/07/2023, 01/09/2023, 11/10/2023, 13/11/2023 e 07/12/2023).

Le sedute mensili sono state necessarie per valutare gli stati di avanzamento delle attività retribuite con l'Accordo Stralcio per gli obiettivi RAR Regionali "Complessità assistenziale e continuità dei servizi" e "Personale a disposizione dei corsi di laurea Area Sanitaria" per turni aggiuntivi svolti dal personale del comparto ed i turni della dirigenza medica in PS.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

L'OIV raccomanda un costante allineamento delle metodologie adottate dall'azienda al contesto normativo e gestionale di riferimento introducendo laddove necessario gli eventuali correttivi al fine di migliorare l'efficacia del sistema di valutazione.

Si rinnova l'invito all'amministrazione ad implementare azioni formative e di comunicazione sui contenuti e sul rispetto dei regolamenti sul sistema di valutazione delle performance e delle relative disposizioni adottate dalla stessa.

Pordenone, 30 aprile 2024

Presidente: _____