

---

# *Relazione dell'OIV*

*sul funzionamento complessivo del  
Sistema di Valutazione, Trasparenza e  
Integrità dei controlli interni*

---

**Anno 2020**

---

## INDICE

Introduzione .....	3
A. Performance organizzativa.....	4
B. Performance individuale .....	6
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	7
D. Infrastruttura di supporto .....	8
E. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione ....	9
F. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	9
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	10
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	11

## Introduzione

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana redige la presente *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento all'anno 2020*. Si evidenzia che con deliberazione del Commissario n. 141 del 5 febbraio 2020 sono stati individuati i nuovi componenti dell'OIV.

La relazione viene redatta seguendo gli ambiti e le modalità indicati nella DRGV 140/2016, nel rispetto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Pure nella complessità della fase emergenziale che ha caratterizzato il 2020 l'OIV ha sempre avuto garanzia da parte della struttura tecnica, anche in videoconferenza, di rigore metodologico sia in fase di programmazione annuale che di monitoraggio infrannuale, nelle fasi emergenziale e di ripresa delle attività; nelle sezioni successive del documento verranno citati gli incontri effettuati nel corso del 2020.

Dopo aver visionato la documentazione agli atti relativa al processo di definizione degli obiettivi, al loro perseguimento ed alla valutazione sul loro raggiungimento, l'OIV prende atto che:

- il Piano della Performance 2020–2022 è stato predisposto sulla base dei principali documenti di programmazione nazionale e regionale e sulla base dell'organizzazione gerarchica e funzionale dell'Azienda definita con l'Atto Aziendale adottato con delibera del Direttore Generale n. 41 del 18.01.2018 con il quale è stata ridefinita l'organizzazione aziendale in particolare delle aree tecnico-amministrative, del Distretto e del Dipartimento di Prevenzione. Con DGR n.614 del 14.05.2019 la Regione Veneto ha approvato le schede di dotazione delle strutture ospedaliere e le schede delle strutture sanitarie di cure intermedie, in attuazione della quale con delibera del Commissario n.1322 del 25.09.2019 è stato formulato il Piano aziendale per l'adeguamento della dotazione assistenziale nel corso del 2020 e sono stati definiti obiettivi di budget specifici di integrazione dei servizi;
- Il Piano della Performance 2020-2022 dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana, che comprende il Documento delle Direttive 2020, è stato adottato con delibera del Commissario n. 107 del 29.01.2020, nel rispetto di quanto previsto dal Capo II del Titolo II del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 relativo al "*Ciclo di gestione della performance*". L'adozione di detti documenti ha dato avvio al ciclo di gestione della performance e al processo di budget 2020 che coinvolge tutta l'Azienda nelle sue diverse articolazioni e che prevede la formalizzazione di obiettivi, indicatori, attività e risorse per la misurazione della performance organizzativa delle strutture aziendali ed il processo di valutazione della performance individuale sia per il personale dell'Area della dirigenza che per quella del comparto. L'Azienda ha applicato in maniera integrata e uniforme il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" così come pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;

- a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19 e delle conseguenti modifiche organizzative dei servizi sanitari, con sospensione delle attività ospedaliere e specialistiche non urgenti e differibili, si è reso necessario riprogrammare obiettivi e relative tempistiche delle attività inerenti il processo di budget, nonché aggiornare i documenti di programmazione relativi; con delibera del Commissario n. 844 del 29.06.2020, è stato approvato il documento denominato "Piano Performance 2020-2022 – aggiornamento a seguito dell'emergenza da Covid-19", con il quale si è provveduto anche all'approvazione delle schede di budget delle Strutture Complesse e Semplici Dipartimentali per l'anno 2020.

#### A. Performance organizzativa

Il Piano Performance 2020–2022 è stato presentato al Collegio di Direzione in data 29 gennaio 2020; l'anno 2020 ha visto la programmazione e la gestione del budget caratterizzati dalla gestione dell'emergenza Covid. Il budget è stato contraddistinto da questa specificità; nel mese di giugno 2020 si sono svolti gli incontri di contrattazione di budget, con i quali sono stati concordati obiettivi e indicatori con i Responsabili di Struttura, i rispettivi Direttori delle articolazioni aziendali e, per la parte di propria competenza, il Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttore dei Servizi Socio-Sanitari e che hanno riguardato n. 94 Strutture Operative.

Il documento utilizzato per la negoziazione e la formalizzazione degli obiettivi è la "scheda di budget" strutturata in due parti: nella prima sono riportati gli obiettivi, gli indicatori di verifica e il risultato atteso per l'anno 2020; nella seconda sono riportati le risorse in termini di personale dipendente in servizio il primo gennaio (espresso in tempi pieni equivalenti), i consumi di beni sanitari, non sanitari e acquisti in "service" relativi all'anno 2019 ed il budget disponibile per il 2020.

Le schede di budget delle Unità Operative Complesse e delle Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale sono state approvate con deliberazione del Direttore Generale n. 844 del 29.06.2020.

Le fasi di sviluppo del processo di budget sono state condivise durante gli incontri dell'OIV fin dall'avvio del Ciclo della Performance.

La prima seduta dell'OIV, nominato con deliberazione del Commissario n. 141 del 5 febbraio 2020, è stata posticipata a causa dell'emergenza sanitaria al 10.05.2020. Durante l'incontro sono stati illustrati ed esaminati, in particolare, il Piano Performance 2020-2022, le attività di avvio del ciclo delle performance 2020 e di chiusura anno 2019, è stato approvato il regolamento sul funzionamento dell'OIV e del Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Nel successivo incontro del 30.06.2020 sono state affrontate le seguenti tematiche:

- la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza e sull'aggiornamento dei documenti soggetti a pubblicazione, elencati nell'allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2020 della delibera n. n. 213/2020 (la cui scadenza è stata prorogata al 30/06/2020 con comunicato del Presidente ANAC datato 12/3/2020);

- la disamina della Relazione sulla Performance anno 2019, approvata con deliberazione del Commissario n.845 del 29.06.2020;
- la disamina delle progettualità definite secondo quanto previsto dalla DGRV n.646 del 22.05.2020 per la gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19 Area Comparto, rispetto alle quali l'OIV ha espresso parere favorevole.

Nel terzo incontro del 25.09.2020 è stata validata la Relazione sulla performance 2019 integrata con i dati della valutazione individuale e condivisa la Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni; si è proceduto con la presa d'atto della Relazione semestrale RPCT sull'attuazione delle misure previste nel Piano Prevenzione della Corruzione 2020-2022. Infine si è espresso parere favorevole in merito alle progettualità definite secondo quanto previsto dalla DGRV n.715 del 04.06.2020 con la quale la Regione Veneto ha definito le linee di indirizzo per la remunerazione di benefici economici a favore del personale della Dirigenza impegnato nell'emergenza epidemiologica Covid-19.

Sempre con riferimento alle progettualità collegate alla gestione dell'emergenza sanitaria, in data 8 ottobre 2020 è stata trasmessa via mail ai componenti dell'OIV dell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana la relazione a firma del Direttore Amministrativo relativa in merito ai progetti Covid - Area comparto, individuati con accordo sindacale del 29.09.2020, rispetto ai quali l'OIV ha espresso parere favorevole come formalizzato nel verbale sottoscritto in data 12.10.2020.

Il **monitoraggio** sullo stato di avanzamento degli obiettivi 2020 è stato effettuato in due fasi: il primo si è svolto nei mesi di settembre/ottobre, attraverso incontri verbalizzati, con il supporto del UOC Controllo di Gestione per le attività necessarie all'analisi degli scostamenti e alla definizione del grado di conseguimento dei risultati. La reportistica prodotta è stata estratta dal Datawarehouse dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana. Il secondo monitoraggio è stato effettuato via mail nei mesi di novembre/dicembre con i dati dei primi 9 mesi.

Gli obiettivi contenuti nelle schede di budget con indicatori non numerici, cioè quelli cui la positiva valutazione risultava non strettamente desumibile da procedure informatizzate aziendali, sono stati valutati sulla base della documentazione prodotta dalle Unità Operative che hanno redatto una breve sintesi del raggiungimento del risultato nella scheda di budget. Per quanto riguarda gli obiettivi di costo, soprattutto per le voci relative ai beni sanitari soggetti al tetto regionale definiti con Decreto n.60 del 14/07/2020, il monitoraggio è stato svolto con cadenza mensile con reportistica rivolta alla Direzione e ai singoli Direttori di Strutture Complesse e Strutture Semplici Dipartimentali. Eventuali criticità sono state regolarmente segnalate e discusse nel corso di incontri specifici alla presenza della Direzione aziendale.

Il processo di **monitoraggio intermedio** è stato illustrato nel corso della seduta dell'OIV del 24 dicembre 2020, dando particolare evidenza degli scostamenti, del grado di conseguimento dei risultati e ad eventuali criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi. Gli obiettivi di budget sono stati aggiornati alla luce della DGRV 1406 del 16.09.2020 con la quale sono stati determinati gli obiettivi di salute e funzionamento 2020, attribuendo un peso rilevante alle attività collegate all'emergenza sanitaria da Covid-19 e riducendo gli obiettivi correlati all'attività ordinaria. In fase di revisione/monitoraggio sono stati, altresì,

azzerati i pesi degli obiettivi non più riproposti della DGRV 1406/2020 e attribuiti i pesi agli obiettivi di gestione dell'emergenza.

Il monitoraggio finale sul raggiungimento degli obiettivi si è svolto nei mesi di maggio/giugno 2021, con la raccolta della documentazione a supporto. Le valutazioni sulle verifiche di budget 2020 si sono concluse rispettando la tempistica prevista per il completamento del Ciclo della Performance, la cui sintesi è contenuta nella Relazione sulle Performance 2020 approvata con delibera del Direttore Generale n.1051 del 25/06/2021.

## **B. Performance individuale**

La valutazione della performance individuale, unitamente alla valutazione della performance organizzativa di unità operativa, è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi economici, di cui ai relativi fondi contrattuali, regolamentati dai relativi accordi sindacali. Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e quantifica il premio economico, per ogni singolo dipendente, in relazione al livello di performance organizzativa e individuale raggiunto nell'anno.

La valutazione della performance individuale prevede una valutazione di prima istanza effettuata dal dirigente diretto superiore del valutato, eventualmente supportato da figure di coordinamento intermedio anche non di livello dirigenziale (posizioni organizzative e coordinatori), e comunque sempre da un soggetto che sia direttamente a conoscenza dell'attività svolta dal valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione, nonché da una valutazione di seconda istanza effettuata da un soggetto terzo che valida il processo di valutazione (O.I.V.).

Il processo di valutazione individuale prende avvio successivamente all'adozione della delibera di approvazione delle schede di budget. Nel corso dell'anno il valutatore effettua le opportune attività di monitoraggio per verificare l'andamento della performance ed eventualmente attiva i necessari interventi correttivi (colloqui di check, riunioni di verifica ecc.). Analogamente si procede con la consegna della valutazione relativa agli obiettivi dell'anno precedente.

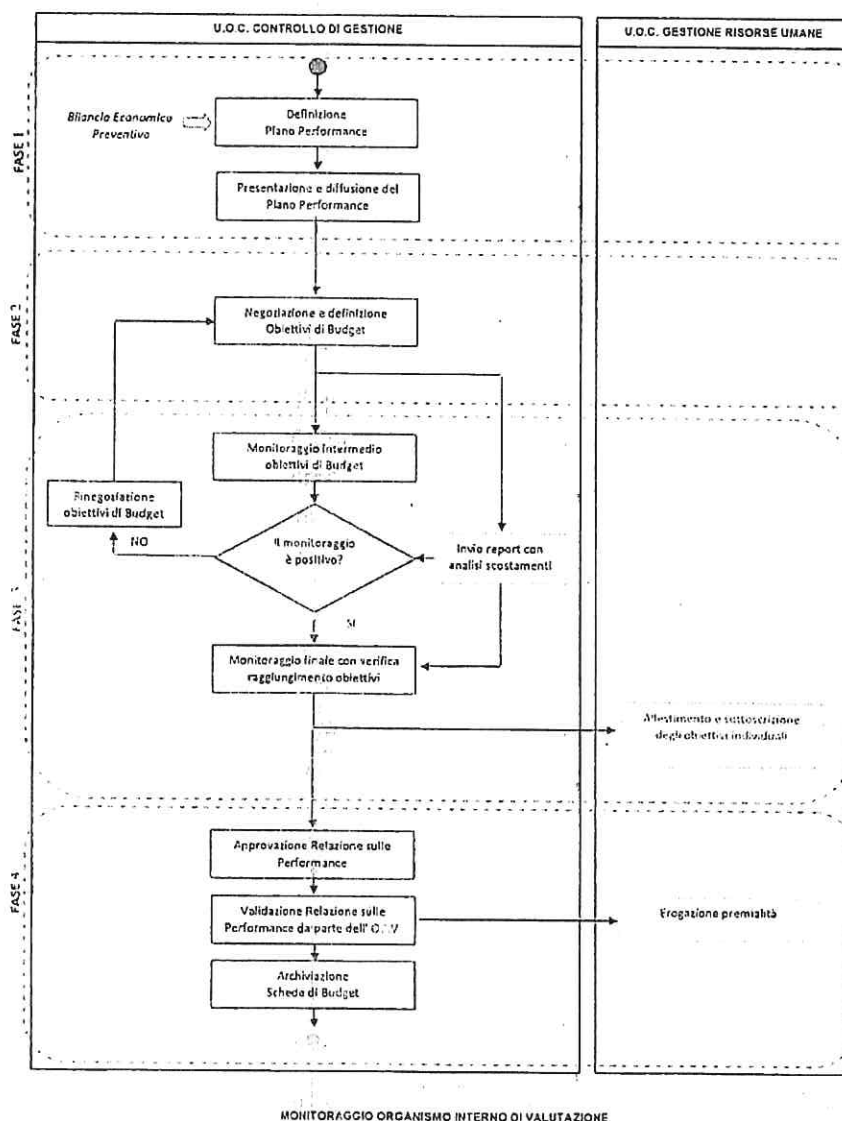
Nei mesi di luglio e agosto sono state messe in atto tutte le azioni necessarie per il completamento del processo di valutazione individuale del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato, sia della dirigenza che del comparto, che non si era concluso entro il 30 giugno, rallentato dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Con Deliberazione del Direttore Generale n.1387 del 20.08.2021 si è provveduto ad approvare la Relazione sulla performance anno 2020 integrata con i dati della valutazione individuale, nella quale sono evidenziati sia le disponibilità dei fondi di risultato e premialità, sia il quadro di sintesi relativamente alle valutazioni della performance individuale.

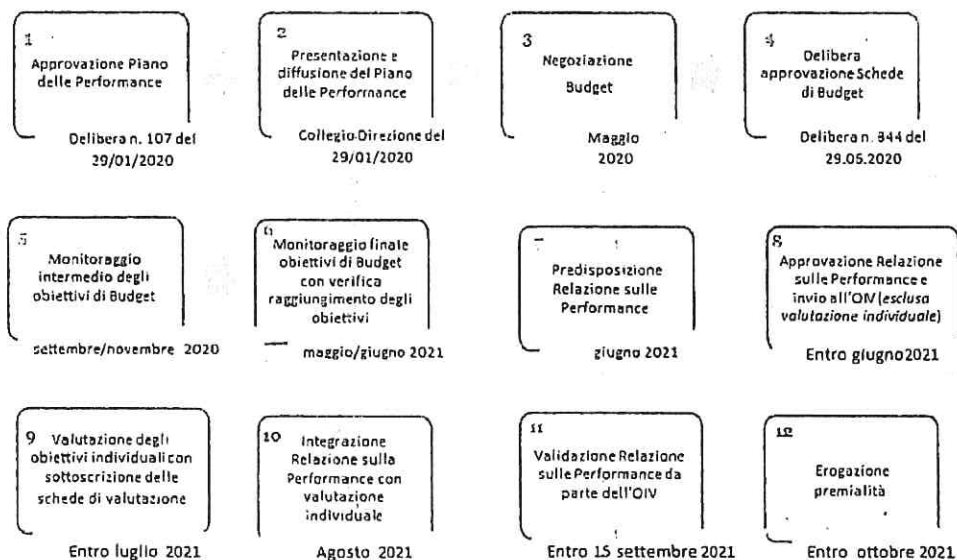
### C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo e la valutazione delle performance organizzative è coordinato dall'UOC Controllo di Gestione che applica la metodologia di budget al fine di garantire efficacia ed efficienza nei processi di acquisizione e impiego delle risorse e concretizzare il principio della responsabilità economica. L'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane supporta il processo di valutazione individuale.

Il processo ha mantenuto la struttura metodologica di programmazione, monitoraggio, controllo e riprogrammazione nonostante la fase emergenziale Covid e in coerenza con le indicazioni regionali, così come rappresentato nel flow chart seguente.



Il Ciclo delle Performance attuato nell'anno 2020 si è sviluppato con le seguenti tempistiche e fasi:



#### D. Infrastruttura di supporto

La rilevazione e il monitoraggio continuo delle performance aziendali e di struttura operativa avviene attraverso il sistema informativo aziendale (datawarehouse), gestito a livello centrale dal UOC Controllo di Gestione, in collaborazione con UOSD Sistemi Informativi.

Le principali fonti aziendali che alimentano il datawarehouse sono relativi alle seguenti procedure gestionali:

1. rilevazioni presenze,
2. ricoveri ordinari e diurni,
3. registro operatorio informatizzato,
4. prestazioni ambulatoriali erogate (pubblici, SAI, preaccreditati),
5. prenotazioni di prestazioni specialistiche,
6. mobilità sanitaria attiva e passiva,
7. consumi di beni sanitari e non,
8. costi complessivi per fattore produttivo e centri di costo.

I dati estratti dal datawarehouse sono stati utilizzati per la reportistica aziendale, la creazione di ambienti di analisi specifiche (cruscotti) e l'elaborazione ai fini degli adempimenti dei debiti informativi (flussi SDO, SPS, SOGEI, ecc.).

Il monitoraggio è stato garantito tramite analisi qualitative e stati avanzamento sulla programmazione e gestione anche nella complessità dell'emergenza Covid.

## E. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con deliberazione del Direttore Generale n. 8 del 23/01/2017, è stata nominata Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, a decorrere dal 1.2.2017, la dott.ssa Michela Piccinini, Responsabile dell'UOC Controllo di Gestione.

Con deliberazione del Commissario n. 106 del 29/01/2020, è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2020 – 2022, contenente l'apposita sezione sulla Trasparenza, di cui l'OIV ha preso atto anche con audizione specifica del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si è proceduto al monitoraggio dell'applicazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) verificando, in particolare, le pubblicazioni nella sezione dedicata alla "Trasparenza" del sito aziendale, rilevando che il livello di adempimento agli obblighi risulta soddisfacente, nel rispetto della normativa.

Si sono svolti monitoraggi frequenti sulla pubblicazione dei dati che hanno riguardato la totalità degli obblighi previsti dai Decreti Legislativi n. 33 del 14.3.2013 e n. 97 del 25.5.2016. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza ha costantemente vigilato sugli obblighi di trasparenza, su eventuali criticità in ordine all'interpretazione degli stessi, su possibili migliorie della piattaforma che possano agevolare la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni, incentivando altresì eventuali modifiche necessarie e/o opportune per migliorare la qualità e facilità di lettura di quanto pubblicato.

Nella scheda di budget per l'anno 2020 l'obiettivo relativo all'area della trasparenza e anticorruzione è stato assegnato a tutte le unità operative interessate.

Il 2020 ha segnato, altresì, il potenziamento del monitoraggio del rischio in collaborazione con l'Ufficio Internal Audit promuovendo incontri con la Direzione Strategica e i responsabili dei processi organizzativi al fine di mappare le attività, i rischi e le misure di contenimento.

L'attività di prevenzione della corruzione e trasparenza svolta nel corso dell'anno 2020 è stata, peraltro, relazionata da parte del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza nella nota trasmessa all'OIV con prot. n.8532 del 29.01.2021.

## F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda Ulss n. 7 Pedemontana ha adottato un sistema di definizione e monitoraggio che recepisce i principali indirizzi nazionali e regionali e li integra con obiettivi specifici per la realtà aziendale. In questo senso all'interno del sistema di valutazione della performance organizzativa vengono declinati:

- Obiettivi definiti annualmente dalla Regione Veneto come 'obiettivi di salute e funzionamento dei servizi per le Aziende e Istituti del Servizio Sanitario Regionale': il sistema degli obiettivi regionali è andato via via aumentando di complessità nel corso degli anni e comprende obiettivi che riguardano tutte le aree di erogazione (dipartimento di prevenzione, assistenza distrettuale, ospedaliera, processi di supporto) e in maniera trasversale con valutazioni di attività, costi, organizzazione e il focus su tematiche di particolare interesse (tempi di attesa, emergenza Covid).

- Obiettivi relativi ai sistemi di misurazione della Performance nazionali (PNE – progetto Bersaglio): riguardano per lo più l'attività di ricovero e danno indicazioni stringenti in termini di volumi minimi di erogazione e indicatori di esito.

Gli obiettivi sopra citati vengono inseriti nelle schede di budget delle Unità Operative che concorrono al loro raggiungimento e il monitoraggio è garantito attraverso l'utilizzo di dati aziendali di attività e costo organizzati all'interno di un datawarehouse con alimentazione e aggiornamento mensili.

Il datawarehouse rappresenta la base per l'alimentazione della reportistica aziendale strutturata sotto forma di cruscotti che vengono mensilmente prodotti e condivisi con la Direzione Strategica e le Unità Operative interessate.

Nella Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 l'Azienda ha relazionato sui principali risultati ottenuti, dei quali l'OIV prende atto, seguendo un percorso metodologico organico, sistematico e corretto che allinea la programmazione 2020 al monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi in modo oggettivo nonostante l'emergenza.

#### **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

La DGR del Veneto 2172/2016 prevede che le Aziende ULSS siano valutate in relazione:

- a) alla garanzia dei livelli essenziali di assistenza (LEA) nel rispetto dei vincoli di bilancio, di competenza della Giunta Regionale: 60% (60 punti);
- b) al rispetto della programmazione regionale, di competenza della competente Commissione del Consiglio Regionale: 20% (20 punti);
- c) alla qualità ed efficacia dell'organizzazione dei servizi socio sanitari sul territorio delle aziende ULSS, di competenza della relativa Conferenza dei Sindaci: 20% (20 punti).

La relazione sulla performance contiene una stima predisposta dall'Azienda sul raggiungimento degli obiettivi relativi al punto a), che evidenzia, nonostante l'approccio prudenziale utilizzato, una discreta performance; si attende la valutazione definitiva da parte degli organismi esterni.

La DGRV n. 1406 del 16.09.2020 prevede che gli obiettivi di salute e funzionamento dei servizi vengano considerati raggiunti in modo soddisfacente nel caso in cui sia conseguito un risultato totale di almeno il 70%, in riferimento alla globalità delle valutazioni espresse dai tre soggetti coinvolti nel procedimento (Giunta Regionale, competente commissione del Consiglio Regionale, Conferenza dei Sindaci).

Il sistema di misurazione e valutazione aziendale prende avvio, come sottolineato nei precedenti paragrafi, con la definizione del Piano Performance triennale, integrato con la declinazione degli obiettivi assegnati dalla Regione Veneto con DGRV n. 1406 del 16/09/2020 e valutati dalla Giunta Regionale, all'interno delle schede di budget delle Strutture Complesse e Strutture Semplici Dipartimentali.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante ed è collegata alla valutazione della performance individuale, che misura l'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura. La valutazione individuale è effettuata dal dirigente diretto superiore del valutato (coadiuvato, per il personale del comparto, dall'eventuale coordinatore o titolare di posizione organizzativa a diretta conoscenza dell'attività del valutato), secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione, tenendo in considerazione anche i comportamenti contestati o formalmente sanzionati.

La sintesi dei risultati della performance organizzativa e individuale è contenuta nella Relazione sulla Performance 2020, dove sono esplicitati anche i criteri di distribuzione.

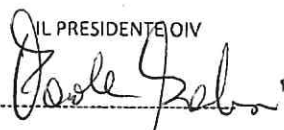
#### H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Come sopra descritto, l'OIV attualmente in carica, nominato con deliberazione del Commissario n. 141 del 5 febbraio 2020, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni sulla scorta degli elementi forniti dal Controllo di Gestione e dei verbali agli atti del precedente OIV che si è riunito nelle seguenti date:

- 19 maggio 2020;
- 30 giugno 2020;
- 25 settembre 2020;
- 12 ottobre 2020;
- 24 dicembre 2020.

Infine, assumono grande importanza, nella comprensione dei meccanismi di programmazione del Controllo di Gestione dell'Azienda, gli incontri in videoconferenza con le strutture tecniche e gli uffici aziendali di supporto all'OIV, che mettono a disposizione dati, indicatori, metodi e relazioni quali quantitative anche sui micro processi di budget e su ogni tematica oggetto delle funzioni istituzionali, anche per le analisi specifiche richieste dall'OIV.

Bassano del Grappa,

IL PRESIDENTE OIV  
  
(Dott.ssa Paola Bardasi)

COMPONENTE OIV  
  
(Dott. Francesco Alberti)

COMPONENTE OIV  
  
(Dott.ssa Paola De Lazzer)