

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

**RELAZIONE ANNUALE DI MONITORAGGIO
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI
NELL'AMBITO DI ENTI E AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
(Regolamento regionale 2/2019, art.7, c.2, lett.c)
Periodo: 23.11.2021 – 22.11.2022**

1. Premessa: un inquadramento preliminare

La presente relazione ha lo scopo di illustrare annualmente alla Giunta Regionale, conformemente con quanto previsto dal Regolamento 2/2019 (“Regolamento per il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione della Regione Emilia-Romagna e degli enti del sistema delle amministrazioni regionali”)¹, le attività svolte dall’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e Aziende del SSR della Regione Emilia-Romagna, in merito al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni ed anche, più in generale, alle attività svolte nel periodo considerato. La relazione si riferisce anche ad alcune attività avviate nel periodo di riferimento e concluse entro la data di approvazione della relazione stessa.²

L’OIV-SSR attualmente in carica è stato nominato con DGR n.1709/2020 e si è insediato a fine novembre 2020; il presente documento costituisce pertanto la relazione sul secondo anno di attività.

Per il 2022 gli ambiti di lavoro che hanno visto maggiormente impegnato l’OIV-SSR sono stati:(i) l’introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di programmazione delle pubbliche amministrazioni, e nello specifico il suo impatto e le sue immediate ricadute operative sul ciclo della performance delle Aziende sanitarie; l’obiettivo di tale attività è stato assicurarne una prima applicazione in grado di mantenere il buon funzionamento complessivo del sistema di programmazione e controllo delle Aziende sanitarie regionali; (ii) l’adozione delle Linee guida 1/2022 “Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie”, in esito al costante confronto attivato con le aziende sanitarie a seguito della costituzione del “Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale” avvenuta a fine 2021. A entrambi i filoni di attività le Aziende già nel 2022 hanno dato seguito

¹ L’art.7 c.2 attribuisce all’OIV-SSR i seguenti compiti e funzioni: a) la valutazione, tramite parere vincolante, della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, ivi comprese quelle relative ai Direttori generali; b) la promozione e l’attestazione della trasparenza e dell’integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati; c) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni, con riferimento a controllo strategico, controllo di gestione e valutazione del personale, oltre che all’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, e la presentazione alla Giunta regionale di una relazione annuale sullo stato dello stesso e sulle attività svolte in tale ambito; d) le funzioni attribuite agli OIV costituiti ai sensi dell’art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009 da successive leggi statali, in particolare dalla normativa relativa all’assolvimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione.

² Nel presente documento, per brevità, l’Organismo Indipendente di Valutazione sarà indicato come OIV-SSR, gli Enti/Aziende del SSR saranno indicati complessivamente come Aziende; la Direzione generale cura della persona, salute e welfare come DG Sanità; gli Organismi Aziendali di Supporto come OAS; il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza come PTPCT; i Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza come RPCT.



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

attraverso l'adozione di propri provvedimenti di approvazione sia del PIAO "di prima applicazione" sia di una nuova Guida aziendale alla valutazione.

Si è confermato anche per il periodo considerato l'approccio di costruttiva collaborazione tra l'OIV-SSR, le strutture della Direzione Generale Sanità e le Aziende sanitarie: gruppi di lavoro specifici, scambio di esperienze e condivisione dei percorsi sono le modalità operative di lavoro oramai consolidate.

L'OIV-SSR si è inoltre concentrato sulle attività di verifica e monitoraggio, con l'obiettivo di spostare progressivamente l'attività da "verifiche di metodo" a "verifiche di efficacia" dell'applicazione a livello aziendale degli strumenti adottati, sul loro livello di utilizzo e sul loro impatto effettivo, anche al fine di stimolare, attraverso lo scambio di esperienze ed il confronto tra le Aziende, effettivi miglioramenti nel sistema.

Complessivamente si sono confermati anche per il 2022 a livello macro, i seguenti ambiti di attività: performance complessiva aziendale; performance organizzativa; valutazione del personale e performance individuale; anticorruzione e trasparenza.

Le attività svolte nel corso del periodo oggetto della presente relazione hanno necessariamente considerato il contesto ancora eccezionale in cui il Servizio Sanitario Regionale (e l'intero Paese) si è trovato ad operare per effetto della gestione dell'emergenza COVID-19 e dei conseguenti piani di vaccinazione e ripresa delle attività. Solo a partire dalla prima metà del 2022 questa situazione si è via via attenuata, consentendo di riprendere pienamente le modalità operative ordinarie già consolidate.

2. Sintesi delle attività svolte

Si riporta di seguito in ordine cronologico il percorso di lavoro attuato dall'OIV-SSR nel secondo anno di attività, indicando documenti formali o attività direttamente svolte dall'OIV-SSR stesso (ove non specificato diversamente); in alcuni casi si richiamano atti o decisioni di altri soggetti (esplicitamente indicati), rispetto ai quali l'OIV-SSR ha fornito un contributo significativo. Nei capitoli successivi, i vari temi saranno descritti in modo più organico fornendo anche informazioni di dettaglio sulle attività svolte, sui monitoraggi compiuti e sui risultati rilevati.

- 10 novembre 2021: istituzione del *Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale* (Prot. 10/11/2021.1035471.U).
- 25 gennaio 2022: invio alle Aziende sanitarie del documento "Scadenziario attività 2022 ed indicazioni correlate" (Prot. 25/01/2022.0061498.U). Come negli anni precedenti, si è ritenuto importante formulare a inizio anno un quadro schematico delle attività/adempimenti e le relative scadenze per le Aziende, per impostare in modo efficace la relazione con gli OAS, con i quali è stato condiviso il piano delle attività stesso.
- Da gennaio ad aprile 2022: verifica della pubblicazione del PTPCT 2022-2024 da parte delle Aziende entro la data prevista e nella corretta sezione del sito aziendale "Amministrazione Trasparente".
- 28 febbraio 2022: formale adozione da parte delle Aziende sanitarie della Nuova guida di valutazione del personale (Prot. 21/12/2021.1173669.U).
- 14 marzo 2022: trasmissione del Report comparativo ai sensi della Delibera 4/2016 OIV-SSR della Relazione Annuale 2021 dei Responsabili Prevenzione Corruzione e Trasparenza, approvato in data 09 marzo 2022 (Prot. 14/03/2022.0259143.U).
- 27 giugno 2022: attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione all'interno di "Amministrazione trasparente" da parte delle Aziende riferite alla scadenza del 30 giugno 2022, ai sensi della Delibera ANAC 201/2022.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

- 30 giugno 2022: verifica della pubblicazione nel sito Amministrazione Trasparente delle Aziende e dell'aderenza con quanto previsto dalle delibere dell'OIV-SSR in merito alla Relazione sulla Performance 2021 e agli Indicatori predisposti ai sensi del c.522 della legge di stabilità 2016 (entrambi in scadenza 30/6/2022).
- 18 luglio 2022: approvazione e invio alle Direzioni aziendali delle Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie".
- 18 luglio 2022: approvazione del documento "Proposta di valutazione dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie per l'anno 2021" e contestuale trasmissione alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare (Prot. 18/07/2022.0639109.U).
- 01 agosto 2022: approvazione del documento "Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla Delibera ANAC 201/2022", trasmesso alle Aziende in data 02/08/2022 (Prot. 02/08/2022.0709101.U).
- 01 agosto 2022: adozione da parte della Giunta Regionale della Deliberazione n. 1299/2022 "Piano Integrato di Attività ed organizzazione (PIAO) per le Aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale- Prime Indicazioni".
- 11 ottobre 2022: adozione da parte del DG Sanità della Determinazione 19095/2022 "Costituzione del gruppo di lavoro a supporto del percorso di definizione del PIAO e della sua introduzione nel sistema di programmazione delle aziende sanitarie".
- 14 ottobre 2022: nota della DG Sanità "Indicazioni operative alle Aziende sanitarie per la redazione del "PIAO 2022-2024 di prima applicazione".
- 03 novembre 2022: adozione da parte del DG Sanità della Determinazione n. 21042 "Aggiornamento della composizione del tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del SSR".
- Da marzo – ottobre 2022: verifica dell'aderenza dei documenti aziendali con quanto previsto nelle Delibere e linee guida dell'OIV-SSR, nonché nella DGR 819/2021 per i seguenti aspetti: master budget aziendale; congruenza fra gli obiettivi presenti nel budget e le misure di prevenzione della corruzione, congruenza fra gli obiettivi presenti nel budget e il Piano delle azioni positive; congruenza fra gli obiettivi presenti nel budget e il Piano organizzativo del lavoro agile; relazione sulla performance 2021; validazione degli OAS ai fini dell'attribuzione dei premi al personale; valutazioni di seconda istanza 2021; ricezione dal CUG della Relazione del CUG sulla situazione del personale.
- Durante tutto l'anno: partecipazione dell'OIV-SSR ai lavori del Nucleo Audit Regionale (introdotto dalla Legge Regionale n.9/2018), che ha compiti di impulso, raccordo e coordinamento delle funzioni di audit aziendali; questi ultimi assistono tra l'altro la Direzione aziendale nel coordinamento e nella valutazione dell'efficacia e adeguatezza dei sistemi di controllo presenti ai vari livelli aziendali, raccomandando le dovute azioni di miglioramento.

Si segnala che l'OIV-SSR, oltre a riunirsi abitualmente presso la sede della DG Sanità oppure in video collegamento da remoto, tiene proprie sessioni di lavoro anche in collegamento con le Aziende, per favorire un confronto diretto sui temi di competenza ed un più agevole scambio informativo con i componenti degli OAS e delle Direzioni aziendali.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE****3. Monitoraggio del sistema dei Controlli interni****3.1 Controllo strategico**

Le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna hanno consolidato da molti anni sistemi strutturati di pianificazione e programmazione delle proprie attività, oltre che di controllo e rendicontazione dei risultati, con una proiezione sia esterna, rivolta cioè ai numerosi “portatori di interessi” istituzionali e non, sia interna, rivolta cioè alle strutture e ai professionisti che vi operano.

Progressivamente negli anni tali attività sono state inserite nel contesto normativo introdotto dal D.Lgs.150/2009, attraverso un percorso avviato con la L.Reg.26/2013 “*Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali*”, definito poi con la DGR 334/2014 “*Approvazione della disciplina per l’attivazione e il funzionamento dell’organismo indipendente di valutazione per gli enti e le aziende del servizio sanitario regionale e per l’agenzia regionale per la prevenzione e l’ambiente (ARPA)*” ed infine confermato con il Regolamento regionale 2/2019 “*Regolamento per il funzionamento degli OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del Sistema delle Amministrazioni Regionali*”.

La Legge regionale 9/2018 ha successivamente aggiornato gli strumenti di programmazione e controllo delle Aziende sanitarie introducendo in modo strutturale anche il Piano e la Relazione sulla Performance (agli articoli 4, 5 e 11) tra gli strumenti, rispettivamente, di programmazione e rendicontazione delle aziende sanitarie regionali. La deliberazione della Giunta regionale n 819 del 2021 di approvazione delle “Linee guida per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nelle aziende e negli enti del SSR” ha confermato l’impostazione già attuata del sistema di misurazione e valutazione delle performance delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna, secondo i seguenti principi di riferimento:

- la valorizzazione delle attività di pianificazione e programmazione pluriennali e annuali già obbligatorie o autonomamente sviluppate e consolidate nelle Aziende sanitarie, inclusi anche i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, onde evitare duplicazioni di attività e proliferazione di documenti non necessarie e fonte di possibili ambiguità;
- un’applicazione il più possibile omogenea e coordinata tra le Aziende, che consenta di rappresentare in modo corretto e significativo l’evoluzione attesa e i risultati conseguiti dal Sistema Sanitario Regionale, sulla base degli obiettivi definiti periodicamente e annualmente dalla Regione;
- l’esigenza di garantire una leggibilità e un utilizzo mirati ai vari strumenti di pianificazione e controllo, assicurandone quindi una reale efficacia ed evitando che diventino un mero esercizio formale, considerando due punti di vista prioritari: di orientamento interno e di accountability esterna.

In questo contesto, all’OIV-SSR è assegnato un ruolo di definizione di linee guida e di monitoraggio sulle modalità di applicazione del ciclo della performance, tenendo conto della storia, dei percorsi di sviluppo gestionali e delle pratiche di pianificazione e programmazione già ampiamente consolidate nelle aziende ed enti del SSR. Le Aziende hanno provveduto nel corso del 2021 ad adottare il Piano della Performance 2021-2023 e l’attività dell’OIV di verifica della congruenza dei Piani aziendali con le indicazioni e i contenuti della DGR 819/2021 si è pertanto svolta nel primo anno di attività.

Rispetto alla precedente Relazione (2021 – 2022), la novità di maggior rilievo, relativamente al controllo strategico, è certamente consistita nell’introduzione nell’ordinamento dell’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, con il quale viene istituito il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), cui sono tenute anche le Aziende sanitarie.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE****3.1.1 Piano integrato attività e organizzazione (PIAO)**

Il PIAO, introdotto quale nuovo e unico strumento di programmazione pluriennale, assorbe al proprio interno i principali strumenti di programmazione in uso per le PP.AA.: Piano della performance; Piano triennale anticorruzione e trasparenza; Piano dei fabbisogni del personale; Piano organizzativo del lavoro agile; Piano delle azioni positive.

Il Decreto del 30 giugno 2022, n. 132 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* ha declinato struttura e contenuti del PIAO e Il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* ha armonizzato la normativa rispetto ai precedenti Piani, assorbiti dal PIAO e sostituiti dalle Sezioni del medesimo.

Nell’iter di definizione della normativa nazionale, complesso e durato oltre un anno, un aspetto importante è stato l’accoglimento di una proposta emendativa formulata dalla Conferenza delle Regioni in sede di confronto con il livello centrale, al fine di assegnare alle Regioni un ruolo attivo nella definizione del PIAO per le aziende sanitarie. Il comma 7 bis, introdotto nell’articolo 6, ha infatti demandato alle Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale l’adeguamento *“dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6”*. È stata pertanto reiterata la formulazione già utilizzata in sede di introduzione del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Dlgs 150/2009, formulazione che ha consentito di inserire adeguatamente in un articolato sistema di programmazione e controllo del tutto particolare, quello sanitario, strumenti di programmazione pensati a livello nazionale per la generalità delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel contesto normativo citato poc’anzi, l’OIV-SSR ha stimolato il dibattito a livello regionale e poi supportato il percorso di definizione di un PIAO per le Aziende sanitarie *“di prima applicazione”* e la sua introduzione nel sistema di programmazione delle Aziende.

Il lavoro svolto e il confronto attivato con i referenti sia aziendali che regionali ha trovato una sua sintesi nella deliberazione adottata dalla Giunta regionale, la n.1299 del 01/08/2022 *“Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per le aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale – prime indicazioni”*, che ha avviato un percorso di progressivo adeguamento alle disposizioni nazionali nel contesto del sistema sanitario della Regione Emilia - Romagna.

La DGR 1299 ha disposto l’adozione, entro il 31 ottobre 2022, da parte delle Direzioni delle aziende sanitarie di un PIAO di prima applicazione, costituito da un atto ricognitorio di tutti i piani, già adottati a livello aziendale e destinati a costituire le specifiche sezioni del PIAO, al fine di dare evidenza e organicità di lettura alla pianificazione integrata; ha dato altresì mandato alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare di attivare il percorso di progressivo superamento dei Piani in vigore e di individuare gli adeguamenti normativi necessari al fine di aggiornare il sistema di programmazione delle aziende del servizio sanitario regionale, fissandone contenuti e tempi di attuazione, mediante l’attivo coinvolgimento delle aziende stesse e dell’Organismo Indipendente di Valutazione- OIV-SSR.

A tal fine, lo scorso mese di settembre si è insediato uno specifico gruppo di lavoro, formalizzato con determinazione della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare n. 19095 del 11/10/2022, composto dai rappresentanti indicati da tutte le Aziende sanitarie regionali, dai rappresentanti della Direzione Generale regionale e dai membri dell’OIV-SSR, con il compito di supportare il percorso di definizione del PIAO e di sua introduzione nel sistema di programmazione delle Aziende sanitarie quale strumento finalizzato ad assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le Aziende, in quanto pubbliche amministrazioni, operanti in ambito sanitario.

Il lavoro di confronto costante, attivo da mesi sul nuovo strumento di programmazione, ha consentito di formulare in poco tempo la proposta alla Direzione generale Sanità di indicazioni alle Aziende sanitarie per la stesura del PIAO di prima applicazione 2022-2024, definendo struttura e contenuti, coerenti con il DM 132/2022 *“Regolamento recante*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, nonché uno schema di delibera uniforme per tutte le Aziende sanitarie regionali.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di prima applicazione ha avuto come riferimento temporale il triennio 2022-2024, ed è stato adottato entro il 31 ottobre 2022 con delibera del Direttore Generale da parte di tutte le Aziende, coerentemente anche con la formalizzazione, da parte della Giunta regionale, del quadro programmatico annuale 2022.

Il PIAO 2022-2024 di prima applicazione è un atto ricognitorio dei piani già adottati a livello aziendale e destinati a costituire le specifiche sezioni del PIAO secondo quanto previsto dalle indicazioni normative nazionali, con l’obiettivo di dare evidenza ed organicità di lettura all’attività di pianificazione integrata già in atto a livello aziendale. Si tratta quindi di un documento snello, nel quale ciascuna sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo del ruolo e dei principali elementi strategici che caratterizzano i documenti di programmazione ai quali si fa riferimento.³

Con specifico riferimento al Monitoraggio ed alla rendicontazione del PIAO, per il 2022 sono stati applicati e restano attivi i sistemi di monitoraggio e rendicontazione in essere. D’altra parte l’integrazione dei sistemi di controllo e verifica delle attività e dei risultati è una prassi consolidata nelle Aziende sanitarie principalmente attraverso il processo di budget e il conseguente monitoraggio periodico e la verifica/valutazione finale, come previsto dal ciclo della performance e in particolare a livello regionale dalla Legge regionale n. 9/2018 (artt. 4, 5 e 8): gli obiettivi di budget traducono le linee presenti nei vari Piani sopra richiamati in obiettivi assegnati alle diverse articolazioni aziendali, assicurando una piena integrazione logica ed organizzativa al sistema (in applicazione di quanto previsto dalla già citata DGR 819/2021).

Per il 2022 il sistema di monitoraggio e rendicontazione del PIAO è pertanto assicurato mediante i processi e gli strumenti già attivi secondo le diverse normative di riferimento dei vari Piani sopra richiamati, ma trovano un punto di sintesi appunto nel processo di budget.

La seguente tabella riepiloga l’esito del monitoraggio svolto dall’OIV-SSR in seguito all’adozione del PIAO 2022-2024, dalla quale emerge il fatto che tutte le Aziende abbiano provveduto all’adozione del documento secondo il format di prima applicazione condiviso e che il documento sia stato pubblicato in Amministrazione trasparente, nella sezione Performance, come specificato nelle indicazioni regionali prima richiamate.

-
- ³ Premessa: Inquadramento normativo e significato del PIAO di prima applicazione. Da sottolineare la prevista progressività di applicazione secondo quanto previsto dal comma 7bis.
 - Sezione Valore pubblico e performance: Breve descrizione del significato del Piano della performance nella programmazione aziendale + Indicazione schematica dei principali obiettivi strategici.
 - Sezione Struttura organizzativa: Breve descrizione del ruolo dell’atto aziendale e dei suoi contenuti più significativi e originali.
 - Sezione Piano triennale dei fabbisogni di personale: Breve descrizione del significato del PTFP e delle linee strategiche di evoluzione della dotazione di personale.
 - Sezione Pari opportunità: Breve descrizione del significato del Piano azioni positive e indicazione delle principali strategie aziendali in materia.
 - Sezione Lavoro agile: Breve descrizione del significato del Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicazioni delle principali strategie aziendali in materia.
 - Sezione Prevenzione della corruzione: Breve descrizione del significato del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nella programmazione aziendale + Indicazione schematica dei principali obiettivi strategici.
 - Monitoraggio e rendicontazione: Per il 2022 sono stati applicati e restano attivi i sistemi di monitoraggio e rendicontazione in essere,.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024		
AZIENDA	PIAO 2022-2024	PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
AUSL PIACENZA	Delibera n. 529 del 31/10/2022	SI
AUSL PARMA	Delibera n. 475 del 28/10/2022	SI
AOU PARMA	Delibera n. 771 del 28/10/2022	SI
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera n. 384 del 28/10/2022	SI
AUSL MODENA	Delibera n. 387 del 28/10/2022	SI
AOU MODENA	Delibera n. 183 del 28/10/2022	SI
AUSL BOLOGNA	Delibera n. 393 del 28/10/2022	SI
AOU BOLOGNA	Delibera n. 313 del 28/10/2022	SI
IOR BOLOGNA	Delibera n. 278 del 31/10/2022	SI
AUSL IMOLA	Delibera n. 220 del 31/10/2022	SI
AUSL FERRARA	Delibera n. 277 del 31/10/2022	SI
AOU FERRARA	Delibera n. 228 del 31/10/2022	SI
AUSL ROMAGNA	Delibera n. 321 del 28/10/2022	SI

3.1.2 La Relazione sulla Performance 2021 e indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016.

Come ribadito nella DGR 819/2021, la Relazione sulla performance costituisce il documento di rendicontazione annuale degli obiettivi e dei risultati raggiunti indicati nel Piano della performance. Deve essere deliberata, successivamente all'adozione del Bilancio d'esercizio, e pubblicata sul sito "Amministrazione trasparente" da parte di ciascuna Azienda, entro il 30 giugno.

La Relazione della Performance (di cui all'art. 11 della Lr 9/2018) è il documento attraverso il quale l'Azienda rendiconta annualmente ai propri portatori di interesse i risultati effettivamente conseguiti in relazione agli obiettivi strategici indicati nel Piano.

La Relazione è strutturata in coerenza con il Piano della Performance, per fornire gli elementi informativi relativi alle azioni attuate nell'anno di riferimento in relazione agli impegni strategici assunti nel Piano stesso: essa, infatti, ha l'obiettivo di rendicontare l'evoluzione nel tempo dei risultati conseguiti, attraverso l'esposizione pluriennale degli indicatori di performance, accompagnata da commenti e spiegazioni che diano conto dell'aderenza o meno agli andamenti attesi.

La struttura della Relazione della Performance è definita a livello regionale per tutte le aziende, ai fini di una leggibilità e confrontabilità all'interno del SSR.⁴

⁴ Questa la struttura prevista:

- Executive summary: sintesi dei risultati più significativi e delle attività più importanti che hanno caratterizzato l'anno oggetto di rendicontazione.
- Premessa: inquadramento generale del documento, con contestuale richiamo al sistema della performance presente nelle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna.
- Principali informazioni sull'Azienda: report di sintesi analoghi a quelli inseriti nella sezione Identità dell'Azienda del Piano della performance (eventualmente mediante rinvio ad altri documenti disponibili).
- Dimensioni/Aree della performance, prevedendo per ciascun capitolo:
 - La rendicontazione delle azioni sviluppate e dei risultati conseguiti nell'anno, relativi all'area di performance considerata, in relazione agli obiettivi previsti nel Piano, facendo rinvio, per quanto possibile, alla rendicontazione degli obiettivi della programmazione regionale già presente nella Relazione sulla Gestione del Direttore Generale.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

Alla Relazione sulla performance deve essere allegata la Rendicontazione degli obiettivi della programmazione annuale regionale; la rendicontazione può fare esplicito riferimento allo specifico capitolo già presente nella Relazione sulla gestione del Direttore generale, allegata al bilancio di esercizio ex D.lgs. 118/11, che prevede analitica rendicontazione in ordine al perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e di salute assegnati alle Aziende sanitarie dalla programmazione sanitaria regionale e locale.

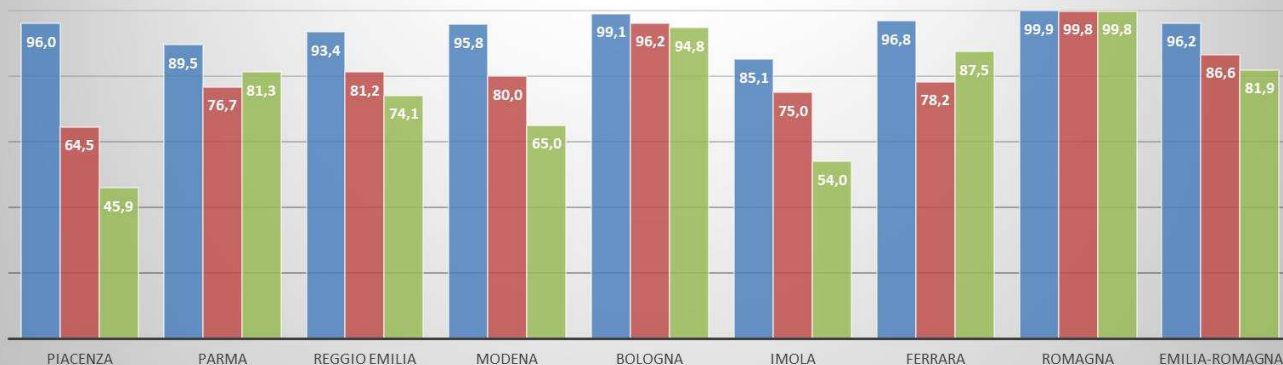
A titolo esemplificativo, si riportano di seguito i trend relativi a due indicatori particolarmente significativi presenti nella banca dati regionale INSIDER (ex SIVER) e inclusi nelle Relazioni delle Performance di tutte le Aziende. Essi misurano i tempi di attesa ex ante nei primi accessi per le prestazioni specialistiche ambulatoriali, inseriti data l'importanza attribuita al tema negli obiettivi assegnati alle Aziende. In entrambi i casi si registra dall'anno 2016 all'anno 2019 un trend complessivamente molto positivo di riduzione dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali nella Regione Emilia-Romagna, mentre il 2020 e 2021 evidenziano forti difficoltà derivanti dall'impatto dell'emergenza COVID-19, più evidenti per le prestazioni da erogare entro 30gg (visite).

INDICATORE 0319					
Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg					
Territorio	2017	2018	2019	2020	2021
PIACENZA	97,5	97,1	95,9	64,5	45,93
PARMA	98,2	95,2	89,5	76,7	81,29
REGGIO EMILIA	99,1	97,9	93,4	81,2	74,09
MODENA	97,4	97,7	95,8	80,0	64,99
BOLOGNA	99,7	99,9	99,1	96,2	94,76
IMOLA	91,7	90,7	85,1	75,0	54,02
FERRARA	99,4	99,4	96,8	78,2	87,52
ROMAGNA	91,9	97,5	99,9	99,8	99,79
EMILIA-ROMAGNA	97,1	97,8	96,2	86,6	81,92

-
- Una tabella nella quale vengano descritti gli andamenti attesi/registrati per gli indicatori relativi all'area di performance considerata (cfr. paragrafo Indicatori della performance), attraverso una breve descrizione e commento dei risultati, anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo regionale InSiDER, e dalle altre fonti informative aziendali. In alternativa la tabella può anche essere unica ed inserita alla fine del documento, con i commenti comunque allocati in ciascun capitolo.
 - Eventuali altri contenuti ritenuti necessari.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg

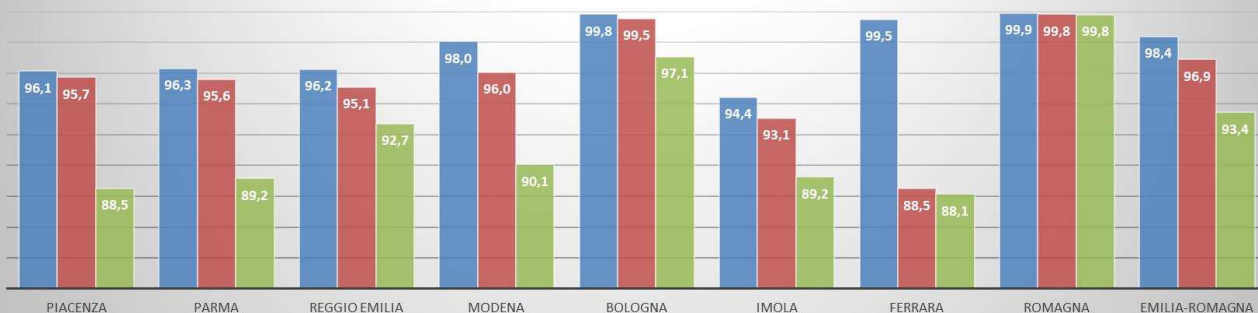


INDICATORE 0320

Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. esami diagnostici prospettati in sede di prenotazione entro i 60 gg

Territorio	2017	2018	2019	2020	2021
PIACENZA	98,7	99,5	96,1	95,7	88,53
PARMA	99,0	97,7	96,3	95,6	89,15
REGGIO EMILIA	99,8	98,7	96,2	95,1	92,71
MODENA	98,9	98,6	98,0	96,0	90,06
BOLOGNA	99,9	99,9	99,8	99,5	97,06
IMOLA	97,1	97,3	94,4	93,1	89,24
FERRARA	99,8	100,0	99,5	88,5	88,14
ROMAGNA	95,2	97,5	99,9	99,8	99,8
EMILIA-ROMAGNA	98,3	98,7	98,4	96,9	93,44

IND0320 - Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. esami diagnostici prospettati in sede di prenotazione entro i 60 gg



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

Infine, la seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto in merito alla Relazione sulla Performance 2020 e agli indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016 (pubblicazione prevista entro in 30 giugno 2020). L'esito è positivo in quanto le Aziende hanno provveduto all'invio ed alla pubblicazione in Amministrazione trasparente della documentazione con i contenuti e nei tempi previsti e/o concordati.

RELAZIONE PERFORMANCE 2021		
AZIENDA	RELAZIONE PERFORMANCE 2021	c.522
AUSL PIACENZA	Delibera N.325 del 30/06/2022	documento pubblicato
AUSL PARMA	Delibera N.297 del 30/06/2022	documento pubblicato
AOU PARMA	Delibera N.480 del 30/06/2022	documento pubblicato
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera N.269 del 30/06/2022	documento pubblicato
AUSL MODENA	Delibera N.256 del 29/06/2022	documento pubblicato
AOU MODENA	Delibera N.124 del 30/06/2022	documento pubblicato
AUSL BOLOGNA	Delibera N.256 del 23/06/2022	documento pubblicato
AOU BOLOGNA	Delibera N.217 del 30/06/2022	documento pubblicato
IOR BOLOGNA	Delibera N.214 del 04/08/2022	documento pubblicato
AUSL IMOLA	Delibera N.147 del 29/06/2022	documento pubblicato
AUSL FERRARA	Delibera N.176 del 29/06/2022	documento pubblicato
AOU FERRARA	Delibera N.135 del 30/06/2022	documento pubblicato
AUSL ROMAGNA	Delibera N.222 del 29/06/2022	documento pubblicato

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Aziende aggiornato con la DGR 819/2021 ha confermato l'approccio già consolidato fortemente integrato e sistemico tra le Aziende, che consente una lettura trasversale delle performance aziendali di tutta la Regione sulla base di dimensioni ed indicatori comuni e significativi. Il PIAO, adottato ad Ottobre 2022 da tutte le aziende secondo uno schema comune, si è, in fase di prima applicazione, inserito nel contesto esistente, fornendo una chiave di lettura integrata alla programmazione aziendale.

3.2 Controllo di Gestione

3.2.1 Master Budget e verifica da parte degli OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget

Come previsto dalla DGR 819/2021 e riportato nello Scadenario annuale, le Aziende devono adottare entro il 31 marzo dell'anno in corso (o a 30 giorni dalla chiusura del processo di budget) il Master Budget, con contestuale invio all'OIV-SSR: il Master Budget rappresenta lo strumento aziendale fondamentale per la programmazione e valutazione della Performance organizzativa annuale, ad integrazione del Piano della Performance. Alla stessa data è prevista la verifica da parte degli OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget, attraverso l'invio all'OIV-SSR di un verbale che ne attesti l'effettuazione.

Tutte le Aziende hanno trasmesso il Master Budget e gli OAS hanno verificato la congruenza tra obiettivi di Budget e misure di prevenzione della corruzione/trasparenza.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE****3.2.2 La verifica degli obiettivi di budget 2021 e ricaduta sulla Retribuzione di risultato/Produttività collettiva**

Il Regolamento 2/2019, all'articolo 11, comma 4 attribuisce agli OAS, tra gli altri compiti, la competenza di validare il processo di valutazione annuale della performance organizzativa, anche al fine di consentire l'erogazione degli incentivi al personale secondo quanto previsto dai CCNL e dagli accordi aziendali.

Lo "Scadenario attività 2022" inviato alle Aziende lo scorso 25/01/2022 (Prot. 25/01/2022.0061498.U) ha confermato, in continuità con gli anni precedenti, le modalità e i contenuti di rendicontazione degli OAS all'OIV-SSR degli esiti della validazione della retribuzione di risultato/produttività collettiva.

Pertanto, gli OAS hanno inviato all'OIV-SSR l'intera documentazione in una scadenza unica (il 30 settembre 2022).

Per quanto riguarda i contenuti relativi alle valutazioni relative al 2021, le Aziende hanno comunicato all'OIV-SSR le date nelle quali l'OAS ha validato la performance organizzativa, individuale ed i cosiddetti "progetti speciali" (laddove presenti). Inoltre, particolare attenzione è stata prestata alla validazione dei saldi infra-annuali, per i quali è stato richiesto agli OAS di certificare che la corresponsione dei premi (anche parziale) sia effettuata a fronte di un momento valutativo strutturato della performance conseguita. Tale certificazione è stata predisposta non solo per quanto riguarda la competenza 2021, ma anche per i mesi che vanno da gennaio ad agosto 2022.

L'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto è positivo in quanto le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza anomalie o criticità particolari.

Sintesi monitoraggio: il sistema di Controllo di Gestione delle Aziende risulta complessivamente consolidato ed applicato con regolarità e coerenza. Il monitoraggio attuato nel corso dell'anno ha confermato tale situazione in tutte le Aziende, che hanno provveduto ad adottare ed inviare all'OIV-SSR la documentazione richiesta.

3.2.3 Collegamento tra ciclo della performance e Comitati Unici di Garanzia / Piano triennale delle azioni positive

La Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, ha rafforzato in termini propositivi e propulsivi il ruolo svolto dalle Amministrazioni pubbliche nel rimuovere "ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro". Tali indicazioni sono destinate ai vertici delle amministrazioni pubbliche, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche debbano predisporre Piani triennali di azioni positive "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro".

Inoltre, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8). Per questo motivo, la Direttiva 2/2019 dispone che il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance (a partire dal 2020).

Oltre a quanto detto, la Direttiva 2/2019 assegna ai Comitati unici di garanzia il compito presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, entro il 30 marzo, una relazione riferita all'anno precedente sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure contenute nel Piano e, ove non adottato, segnalare l'inadempimento dell'amministrazione.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

L'applicazione del dettato normativo presso le Aziende della Regione Emilia-Romagna è stata definita dall'OIV-SSR con proprie Linee guida inviate il 12/2/2020 (PG/2020/0121605), tenendo conto dell'assetto peculiare derivante dal Regolamento regionale 2/2019, che ha richiesto quindi di tenere conto del ruolo degli OAS e del fatto che ogni anno viene adottato il Budget aziendale e non il Piano della performance.

In particolare è stato previsto che il Piano triennale delle azioni positive sia allegato al Piano triennale della performance, ad integrazione dello stesso ma senza la necessità di adottare ogni anno un nuovo Piano della performance; dovrà essere previsto annualmente il suo richiamo nelle Linee guida budget e negli obiettivi assegnati nell'ambito del processo di budget per i Centri di responsabilità e/o i dirigenti/operatori coinvolti (e quindi con un possibile rilievo nell'ambito performance organizzativa e/o individuale). In ogni caso, il Piano triennale delle azioni positive viene pubblicato nella sezione del sito aziendale Amministrazione trasparente contenente il Piano triennale della performance, specificando anche direttamente nella pagina web che si tratta di un suo allegato.

Per quanto attiene alla Relazione annuale sul personale dell'ente predisposta dal CUG entro il 30 marzo di ogni anno, essa viene indirizzata all'OAS aziendale e non all'OIV-SSR, in modo da assicurare il collegamento tra i contenuti della Relazione stessa ed il ciclo della performance sviluppato a livello aziendale, anche attraverso una relazione diretta tra CUG e OAS, dando così concreta attuazione al raccordo e alla collaborazione tra CUG e OIV citati in più punti della Direttiva 2/2019 in oggetto.

Il monitoraggio attuato dall'OIV-SSR sull'applicazione di quanto sopra riportato consiste:

- nella verifica della presenza delle misure contenute nel Piano delle azioni positive tra gli obiettivi di budget assegnati ai responsabili/strutture coinvolte (punto 2.2 bis Scadenario 2022), effettuata dagli OAS e comunicata all'OIV-SSR;
- nella analisi da parte dell'OAS della Relazione del CUG sulla situazione del Personale (punto 2.2 ter Scadenario 2022) e comunicazione conseguente all'OIV-SSR

La seguente tabella sintetizza quanto richiesto agli OAS nei due punti precedenti.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

VERIFICA PRESENZA DELLE MISURE CONTENUTE NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRA GLI OBIETTIVI DI BUDGET ASSEGNATI AI RESPONSABILI/STRUTTURE COINVOLTE		
AZIENDA	PRESENZA NEL BUDGET	DATA RIUNIONE OAS
AUSL PIACENZA	SI	Seduta OAS del 07/11/2022
AUSL PARMA	SI	Seduta OAS del 14/11/2022
AOU PARMA	SI	Seduta OAS del 16/09/2022
AUSL REGGIO EMILIA	SI	Seduta OAS del 03/08/2022
AUSL MODENA	SI	Seduta OAS del 08/03/2022
AOU MODENA	SI	Seduta OAS del 27/09/2022
AUSL BOLOGNA	SI	Sedute OAS del 11/08 e 30/09/2022
AOU BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 22/09/2022
IOR BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 27/09/2022
AUSL IMOLA	SI	Seduta OAS del 05/10/2022
AUSL FERRARA	SI	Seduta OAS del 08/06/2022
AOU FERRARA	SI	Seduta OAS del 08/07/2022
AUSL ROMAGNA	SI	Seduta OAS del 27/10/2022

DATA RIUNIONE DELL'OAS IN CUI È STATA ANALIZZATA LA RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE		
AZIENDA	DATA RIUNIONE OAS	NOTE
AUSL PIACENZA	SI	Seduta OAS del 07/11/2022
AUSL PARMA	SI	Seduta OAS del 27/09/2022
AOU PARMA	SI	Seduta OAS del 24/08/2022
AUSL REGGIO EMILIA	SI	Seduta OAS del 03/08/2022
AUSL MODENA	SI	Seduta OAS del 20/10/2022
AOU MODENA	SI	Seduta OAS del 29/09/2022
AUSL BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 27/04/2022
AOU BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 23/06/2022
IOR BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 27/06/2022
AUSL IMOLA	SI	Seduta OAS del 07/11/2022
AUSL FERRARA	SI	Seduta OAS del 29/09/2022
AOU FERRARA	SI	Seduta OAS del 29/09/2022
AUSL ROMAGNA	SI	Seduta OAS del 06/04/2022

Per quanto riguarda entrambi i punti sopra menzionati, tutte le Aziende hanno provveduto all'invio di quanto richiesto nei tempi previsti.

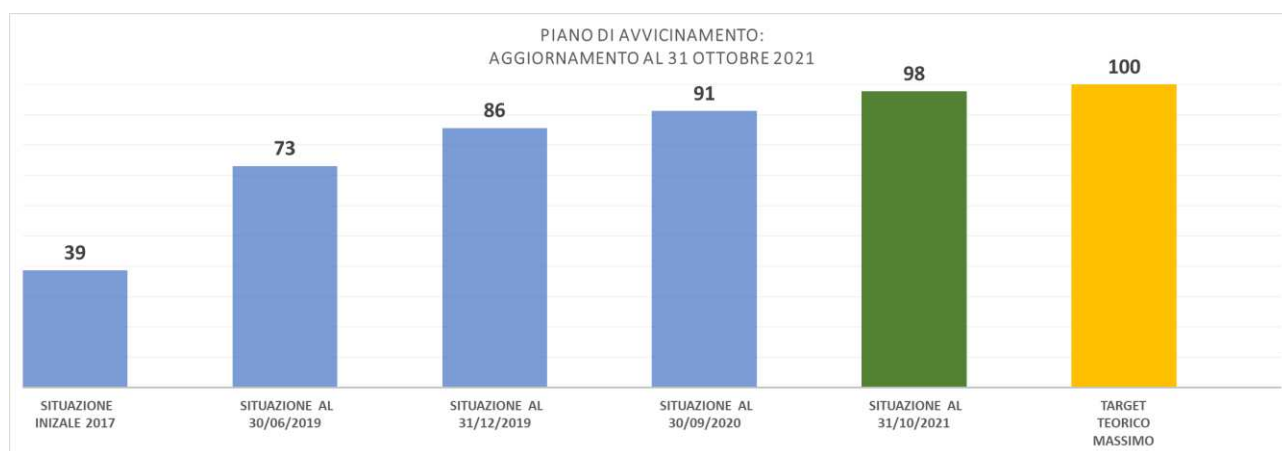
Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato è stata applicata la Direttiva ministeriale relativa ai Comitati Unici di Garanzia e ai Piani triennali delle azioni positive; l'OIV-SSR ha attivato uno specifico monitoraggio, che ha dato esito positivo, rispetto alle modalità di attuazione nello specifico contesto delle Aziende della Regione Emilia-Romagna.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

3.3 Valutazione del personale

Come anticipato in premessa, il filone di attività riferito alla Valutazione del personale è stato uno dei principali temi di confronto dell'OIV-SSR con le Aziende sanitarie per il 2022.

Con la rendicontazione al 31/10/2021 da parte di tutte le aziende sanitarie, è stato formalmente concluso il «Percorso di avvicinamento» (Prot. 28/07/2021.0681135.U), avviato nel 2017 con la definizione della prima Guida alla valutazione aziendale del personale, in coerenza con la Delibera 5 dell'OIV-SSR. Come già sottolineato nella Relazione anno 1, l'OIV-SSR ha ritenuto più che positivo l'andamento del percorso di avvicinamento (passando dal 39% del 2017 al 98% del 31/10/2021).



Al fine di coinvolgere in modo strutturato e costante i referenti aziendali nella definizione dei contenuti e della struttura di una nuova Guida, e più in generale in tutte le iniziative riguardanti il sistema integrato di valutazione del personale, l'OIV-SSR ha istituito il *“Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale”* a fine 2021, per supportare l'OIV-SSR nelle seguenti attività:

1. formulare le indicazioni per la predisposizione di una nuova guida alla valutazione;
2. definire il successivo percorso di consolidamento dei sistemi di valutazione aziendali;
3. monitorare l'evoluzione del sistema di valutazione del personale nelle Aziende.

Il Tavolo è coordinato dall'OIV-SSR e vede la partecipazione, oltre che dei referenti aziendali, anche del Responsabile regionale dell'Area Risorse Umane del SSR.

Una nuova Guida alla valutazione aziendale del personale approvata da tutte le aziende e la successiva adozione, da parte dell'OIV-SSR, delle Linee guida 1/2022 *“Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie”* sono stati, da un lato, il prodotto e, dall'altro, le nuove indicazioni sulla valutazione del personale, derivanti dal confronto attivato con le Aziende sanitarie a seguito della costituzione del Tavolo.

3.3.1 Nuova Guida di valutazione aziendale del personale

Lo scopo della nuova Guida alla valutazione è quello di illustrare in modo leggibile, chiaro e sintetico la struttura e i contenuti del sistema di valutazione in essere nelle diverse Aziende, alla luce dei nuovi CCNL e delle innovazioni introdotte negli ultimi anni a seguito del *“Percorso di avvicinamento”*.

Con la nota *“Nuova guida alla valutazione del personale”* del 21/12/2021 (Prot.1173669.U), l'OIV-SSR ha ritenuto opportuno procedere ad una nuova mappatura dei sistemi di valutazione attualmente in essere, richiedendo alle Aziende sanitarie di procedere ad un aggiornamento, entro il 28 febbraio 2022, della Guida alla valutazione aziendale del personale sulla base dei capitoli e dei contenuti previsti nello schema che si riporta di seguito:

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

CAPITOLO		CONTENUTI
1	Scopo e principi del sistema di valutazione	descrivere gli scopi a cui mira il sistema di valutazione aziendali e i principi generali a cui i processi realizzativi si ispirano, anche richiamando le delibere OIV-SSR
2	Tipologie di valutazione attivate e profili valutativi	descrivere in modo complessivo le diverse tipologie di valutazione e i profili valutativi di riferimento (con corrispondenza ai diversi ruoli/posizioni aziendali), anche attraverso uno schema di sintesi analogo all'Allegato 3 della Delibera 5
3	Per ogni Profilo e per ogni Tipologia di valutazione:	
3a	descrizione dei processi e metodologie valutative utilizzate	indicare i vari stati / fasi del processo di valutazione previsto e le modalità organizzative/operative previste (es. indicazioni su modalità di svolgimento del colloquio di assegnazione obiettivi e di valutazione, eventuali feedback intermedi, significato di valutazione negativa, ecc.)
3b	strumenti: modelli di schede (allegare una copia di ogni scheda)	descrivere i vari Modelli di scheda utilizzate allegandone una copia completa delle eventuali istruzioni per l'uso
3c	conseguenze delle valutazioni sul sistema premiante e/o sul conferimento degli incarichi	descrivere per ogni Tipologia di valutazione le conseguenze dirette valutazioni espresse
3d	valutazioni contestate o negative	descrivere le modalità di gestione di eventuali criticità nel percorso di valutazione
3e	tempistica	predisporre uno schema riassuntivo che permetta di conoscere tutte le scadenze temporali dei vari processi di realizzazione delle diverse tipologie di valutazione adottate
4	Attori	
4a	referente aziendale del sistema di valutazione	riportare nome/i e riferimenti del/i responsabile/i aziendale/i del sistema di valutazione del personale
4b	ruoli in gioco	descrivere le responsabilità ed i compiti dei diversi attori coinvolti (valutatore, valutato, OAS, Collegio tecnico, responsabile aziendale valutazione, servizio personale, servizi di supporto, ecc.), specificando (se applicabile) l'ambito di azione (Profilo/Tipologia di valutazione di interesse) + definizione delle modalità di identificazione del valutatore
5	Collegamento con lo sviluppo organizzativo e con la formazione	descrivere complessivamente il collegamento (organizzativo, informativo, ecc.) attivo tra il sistema di valutazione e i sistemi aziendali di sviluppo del personale
6	Documenti aziendali di riferimento per il sistema di valutazione	inserire i riferimenti dei vari documenti interni aziendali (contratti integrativi, delibere, codici, ecc.) con cui sono state formalmente regolamentate le diverse tipologie di valutazione
7	Riferimenti normativi e contrattuali	

Nella tabella successiva si sintetizzano gli esiti del monitoraggio svolto da questo Organismo in seguito alla pubblicazione delle Guida in "Amministrazione trasparente" (nella voce "Performance" – "Sistema di misurazione e valutazione della Performance").

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

NUOVA GUIDA ALLA VALUTAZIONE AZIENDALE DEL PERSONALE 2022			
AZIENDA	ADOZIONE	VERIFICA FORMALE	PUBBLICAZIONE INTERNET
AUSL PIACENZA	Lettera PG. 102383 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AUSL PARMA	Delibera N.100 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AOU PARMA	Delibera N. 155 del 28/02/2022.	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera N. 86 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AUSL MODENA	Delibera N.63 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AOU MODENA	Lettera PG. 5923 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO, CONTENUTI DA AGGIORNARE*	AVVENUTA
AUSL BOLOGNA	Lettera PG. 25732 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AOU BOLOGNA	Lettera PG. 7490 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
IOR BOLOGNA	Lettera PG. 03391 del 28/2/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AUSL IMOLA	Lettera PG. 07818 del 01/03/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AUSL FERRARA	Lettera PG. 014902 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AOU FERRARA	Lettera PG. 06049 del 28/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA
AUSL ROMAGNA	Delibera N. 67 del 25/02/2022	DOCUMENTO COMPLETO	AVVENUTA

* *aggiornamento programmato al momento dell'attivazione del nuovo modulo software WHR-Time.*

3.3.2 Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie".

Le Linee guida 1/2022 (Prot. 18/07/2022.0641755.U) contengono la sistematizzazione di quanto già previsto nelle delibere 1/2014, 2/2015 e 5/2017 in tema di valutazione integrata del personale, con alcuni specifici aggiornamenti emersi a seguito dell'esperienza maturata, oltre a quelli derivanti dai nuovi CCNL nel frattempo sottoscritti e degli indirizzi regionali sui sistemi di valutazione del personale dirigenziale e del comparto. Le Linee guida superano integralmente le delibere 1, 2 e 5 dell'OIV SSR e si propongono di fornire una lettura sistemica, integrata e aggiornata di quanto definito nel corso degli anni, anche alla luce di quanto emerso con l'adozione della nuova Guida di valutazione aziendale del personale.

Gli aspetti che presentano elementi di novità rispetto a quanto già presente nelle delibere precedenti riguardano i seguenti argomenti:

- La Guida alla valutazione aziendale del personale.
- Gli strumenti di supporto informatizzati.
- Il valutatore e il valutato: indicazioni per una corretta individuazione.
- Il valutatore e il valutato: indicazioni sulle modalità di relazione.
- Il ruolo dell'OAS.
- I processi di valutazione e stati di avanzamento degli iter valutativi.
- La coerenza con i CCNL vigenti.

Con le delibere sopracitate, e con le attività di monitoraggio svolte negli anni, l'OIV-SSR ha fornito Linee guida e stimoli per la predisposizione e il consolidamento di tale sistema in una logica di integrazione e valorizzazione interna delle varie componenti e di omogeneizzazione tra le Aziende; tale percorso è stato attuato in coerenza con le normative nazionali, i CCNL vigenti e con gli indirizzi regionali sui criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

performance della dirigenza e del comparto del SSN adottati a seguito di confronto regionale, e con l'obiettivo di favorire il miglioramento del SSR attraverso l'orientamento, la valorizzazione e lo sviluppo di tutti gli operatori che vi lavorano.

A seguito della prima fase di omogenea implementazione del sistema sono emersi una serie di temi che hanno richiesto un aggiornamento e, conseguentemente, una revisione/integrazione di alcuni aspetti presenti nelle citate delibere dell'OIV, pur in un quadro di complessiva conferma dei principi e delle indicazioni già definiti.

Come precisato nel paragrafo precedente, per conseguire questo obiettivo, l'OIV-SSR ha attivato il "Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale" (Prot. 10/11/2021.1035471.U) che si è occupato in primo luogo di affiancare l'OIV-SSR nella formulazione delle indicazioni per la predisposizione di una nuova guida alla valutazione e successivamente nella definizione di un percorso condiviso di ulteriore consolidamento dei sistemi di valutazione aziendali e nel monitoraggio dell'evoluzione del sistema di valutazione del personale nelle Aziende.

Le Linee guida 1/2022 si applicano a tutti gli Enti sui quali l'OIV-SSR esercita le proprie funzioni, ai sensi del già citato Regolamento 2/2019, con riferimento al personale dipendente, tenendo però conto che l'attivazione del SW regionale GRU (WHR-time) di supporto all'intero processo di valutazione è prevista in modo differenziato; tale differenziazione impatta evidentemente sui tempi di possibile revisione dei sistemi di valutazione aziendali e soprattutto sulla sua applicazione, garantendone a regime la piena attuazione e controllabilità rispetto a quanto previsto dalle Linee guida in tema di valutazione.

A riguardo, si sottolinea la positiva esperienza maturata nel corso del 2022 nell'utilizzo del modulo di valutazione del SW GRU con riferimento alla valutazione annuale della performance 2021 in tre Aziende (AUSL di Modena, AOU di Bologna e IOR). Ciò consente per il 2023 l'estensione dell'esperienza a tutte le Aziende della Regione e in parallelo l'avvio delle valutazioni informatizzate relative a incarichi ed esclusività, assicurando anche la controllabilità e confrontabilità dell'attività di valutazione, mediante un sistema di reporting regionale strutturato che sarà attivato nel corso dell'anno.

3.3.3 Valutazione di seconda istanza anno 2021

Nel sistema delineato dal Regolamento regionale 2/2019 (in coerenza con quanto già previsto dalla DGR 334/2014) e dalle delibere dell'OIV-SSR, la competenza sulla valutazione di seconda istanza per le valutazioni annuali (prevista dai CCNL in capo all'OIV) risulta assegnata agli OAS. Le Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR (Par. 5.4 Il ruolo dell'OAS (e del Collegio tecnico) e le valutazioni di seconda istanza) stabiliscono che la valutazione di seconda istanza su una valutazione individuale annuale con coinvolgimento diretto del valutato è attivabile dall'OAS, o d'ufficio (in caso di valutazione negativa), oppure su eventuale richiesta del valutato stesso. In tutti i casi, le attività svolte dagli OAS devono essere comunicate periodicamente all'OIV-SSR (almeno una volta all'anno entro il 30/9) per un monitoraggio complessivo del funzionamento del sistema.

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto nella sopra citata Delibera 2. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza che si siano evidenziate situazioni anomale.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

Valutazioni seconda istanza con coinvolgimento diretto del valutato (periodo compreso fra 23/11/2021 e il 22/11/2022)			
AZIENDA	Comunicazione	N	verifica OIV-SSR
AUSL PC	RICEVUTA	0	OK
AUSL PR	RICEVUTA	0	OK
AOU PR	RICEVUTA	9	OK
AUSL MO	RICEVUTA	0	OK
AOU MO	RICEVUTA	0	OK
AUSL RE	RICEVUTA	0	OK
AUSL BO	RICEVUTA	15	OK
AOU BO	RICEVUTA	3	OK
IOR BO	RICEVUTA	1	OK
AUSL IM	RICEVUTA	1	OK
AUSL FE	RICEVUTA	0	OK
AOSP FE	RICEVUTA	6	OK
AUSL RO	RICEVUTA	2	OK
Totale Seconde Istanze		34	

Sintesi monitoraggio: l'attivazione da parte dell'OIV-SSR di un Tavolo specifico sul sistema di valutazione con le Aziende sanitarie a fine 2021 ha rappresentato un'occasione di confronto e sintesi rispetto alle esperienze e gli sviluppi sul tema. In particolare, l'OIV-SSR ha approvato nuove Linee guida (che assorbono, aggiornano e razionalizzano le precedenti indicazioni) e le Aziende hanno aggiornato la Guida alla valutazione. Nel corso dell'anno, infine, si sono registrate le prime (positive) esperienze di utilizzo del nuovo modulo Valutazione del SW regionale GRU, che verrà completato e diffuso su tutte le Aziende nel corso del 2023.

3.4 Valutazione annuale dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie.

Premessa costante in questo delicato ambito di attività è che il lavoro svolto dall'OIV-SSR si è basato sul rapporto continuo e costruttivo con le strutture regionali competenti per le diverse materie della Direzione Generale Sanità, a partire dagli atti di programmazione annuale della Giunta regionale e avvalendosi in primis delle risultanze dei sistemi informativi regionali.

Il riferimento sul quale si è inserita la programmazione sanitaria del 2021 è il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) che la Giunta regionale annualmente predispone; documento che delinea, nel caso specifico, le politiche sanitarie e i macro-obiettivi sistemici da perseguire. La deliberazione di programmazione per 2021 (DGR n. 1770 del 02/11/2021 "Linee di programmazione e finanziamento delle aziende sanitarie per l'anno 2021") declina nel dettaglio le azioni che le Aziende del Servizio Sanitario Regionale devono attivare per raggiungere gli obiettivi, in una logica che ottimizzi le risorse disponibili con il fine di garantire ai cittadini dell'Emilia-Romagna un accesso universalistico, equo e sicuro alle cure. Si sottolinea che la piena definizione degli obiettivi annuali a novembre rappresenta un'anomalia ma solo di carattere formale, in quanto gli obiettivi erano già stati comunicati e condivisi con le Direzioni delle Aziende nel corso dell'anno; l'OIV-SSR ha seguito in modo continuo tale percorso, raccomandando una più tempestiva formalizzazione dello stesso, in modo da rendere più chiara la sua coerenza e consistenza.

Anche per il 2021 ha mantenuto una rilevanza straordinaria la situazione di emergenza pandemica e la capacità di tenuta e resilienza delle singole strutture e del sistema sanitario regionale nel suo insieme, cui si è affiancata la campagna vaccinale. In relazione a quanto detto, in fase di programmazione sono stati assegnati obiettivi che focalizzavano l'attenzione su questo specifico ambito.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

La DGR 1770/2021, e nello specifico gli allegati che declinano gli obiettivi annuali, si è caratterizzata per la presenza, accanto alle parti discorsive, di obiettivi, indicatori e target definiti in modo chiaro e schematico; laddove possibile, gli indicatori scelti sono presenti nel sistema regionale InSiDER (Indicatori Sanità e Dashboard Emilia-Romagna) sistema dal quale vengono tratti anche gli indicatori utilizzati per il Piano della performance. La raccolta dei dati relativi ai risultati conseguiti è quindi semplificata e oggettivata, mentre i commenti e le informazioni delle Aziende in merito ai risultati sono inseriti nella annuale Relazione al bilancio di esercizio, prevista dalla normativa sia nazionale che regionale in materia: tale Relazione fornisce tutte le informazioni supplementari, anche se non specificatamente richieste da disposizioni di legge, ritenute necessarie a dare una rappresentazione esaustiva della gestione sanitaria ed economico-finanziaria dell'esercizio. Laddove necessario, la tecnostruttura regionale acquisisce documentazione specifica dalle Aziende, utile per completare il quadro degli adempimenti aziendali.

La proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie è stata approvata dall'OIV-SSR in data 18 luglio 2021 e inviata alla DG Sanità in data 18/07/2021 (Prot. 18/07/2022.0639109.U). La Giunta Regionale con la Delibera Num. 1296 del 01/08/2022, avente come oggetto "Valutazione dei direttori generali e di agenzia della giunta - anno 2021. valutazione dei direttori generali di ARPAE, ER.GO ed ARL- anno 2021. valutazione dei direttori generali delle aziende sanitarie regionali e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli - anno 2021", ha recepito la proposta sopracitata.

Si riporta nella seguente tabella la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG delle Aziende Sanitarie per l'anno 2021.

AZIENDA	%
Azienda USL di Piacenza	92
Azienda USL di Parma	91
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma	93
Azienda USL di Reggio Emilia	95
Azienda USL di Modena	92
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	89
Azienda USL di bologna	89
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna	90
Istituto Ortopedico Rizzoli	92
Azienda USL di Imola	93
Azienda USL di Ferrara	86
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara	93
Azienda USL della Romagna	95

Sintesi monitoraggio: la valutazione dei Direttori Generali per il 2021 ha confermato sostanzialmente l'impianto già adottato negli anni precedenti; è emerso un risultato delle singole aziende e del Sistema regionale molto positivo, tenuto anche conto delle difficoltà che hanno caratterizzato l'anno 2021: a fianco delle procedure operative specifiche richieste a tutte le aziende, vi è stato costantemente il richiamo su condizioni di contesto ed azioni non ordinarie per contenere e fronteggiare quotidianamente il virus COVID 19 con l'obiettivo di erogare al cittadino/paziente, in condizioni di sicurezza e al contempo di massima fruibilità, le cure sanitarie. L'attività si è conclusa entro il mese di luglio, in tempo utile per la formalizzazione dei risultati da parte della Giunta regionale.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

4. Ulteriori ambiti di lavoro

4.1 Prevenzione della corruzione

La L.190/2012 attribuisce agli Organismi indipendenti di valutazione diversi compiti, che sono stati successivamente ampliati e meglio definiti nel D. Lgs.33/2013 e soprattutto dal D. Lgs.97/2016 e dai vari Piani Nazionali Anticorruzione.

Il Regolamento regionale 2/2019 affida all'OIV-SSR le funzioni previste dalla normativa nazionale per la prevenzione della corruzione ex art.14 D. Lgs.150/09, con riferimento a tutte le Aziende.

Si elencano di seguito alcuni aspetti di particolare rilievo nell'attività annuale dell'OIV-SSR:

- Verifica della corrispondenza fra misure pianificate nel PTPC e documenti di pianificazione strategica, obiettivi di budget ed individuali.
- Attestazione annuale obblighi di trasparenza.
- Parere obbligatorio sui Codici di Comportamento.
- Relazioni OIV-SSR/ANAC.
- Verifica della relazione annuale del RPCT.
- Partecipazione permanente al "Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale" (Determinazione N. 19717/2017, aggiornato con Determinazione N.21594 del 28/10/2022).

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR sui Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto alla pubblicazione del documento secondo quanto previsto.

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024			
AZIENDA	ADOZIONE	PUBBLICAZIONE	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PIACENZA	Delibera N. 0000208 del 29/04/2022	SI	OK
AUSL PARMA	Delibera N. 0000037 del 27/01/2022	SI	OK
AOU PARMA	Delibera N. 0000048 del 28/01/2022	SI	OK
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera N. 0000021 del 28/01/2022	SI	OK
AUSL MODENA	Delibera N. 0000036 del 15/04/2022	SI	OK
AOU MODENA	Delibera N. 0000028 del 28/01/2022	SI	OK
AUSL BOLOGNA	Delibera N. 0000031 del 31/01/2022	SI	OK
AOU BOLOGNA	Delibera N. 0000145 del 28/04/2022	SI	OK
IOR BOLOGNA	Delibera N. 0000128 del 29/04/2022	SI	OK
AUSL IMOLA	Delibera N. 0000102 del 28/04/2022	SI	OK
AUSL FERRARA	Delibera N. 0000016 del 25/01/2022	SI	OK
AOU FERRARA	Delibera N. 0000082 del 29/04/2022	SI	OK
AUSL ROMAGNA	Delibera N. 0000135 del 29/04/2022	SI	OK

L'OIV-SSR ha anche svolto il monitoraggio sulle Relazioni annuali 2021 dei RPCT, secondo quanto previsto dalla Legge 190/2012 (art.1 c.8bis) "analizzando le Relazioni (...) recuperate dai siti aziendali e predisponendo un report comparativo che evidenzia elementi comuni ed eventuali difformità", adottato in data 9 marzo 2022 e inviato alle Aziende il 14/03/2022 (Prot. 14/03/2022.0259143.U).

L'analisi è stata articolata su due aspetti:

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

1. Verifica procedurale e formale: verifica che la Relazione sia stata pubblicata entro il termine previsto, nella corretta sezione del sito aziendale, e che la compilazione sia conforme alle indicazioni date dall'ANAC nelle sue istruzioni per la compilazione;
2. Verifica dei contenuti e confronto fra le Relazioni: verifica che il documento contenga tutte le informazioni richieste e contestuale predisposizione di un confronto fra le relazioni delle Aziende.

Sintesi monitoraggio: la verifica compiuta sulle Relazioni 2021 dei RPCT delle Aziende ha evidenziato un buon livello generale di applicazione della normativa. Un importante contributo è assicurato anche dalle numerose attività svolte negli anni nell'ambito del Tavolo regionale di coordinamento dei RPCT, che hanno consentito di omogeneizzare misure e condividere esperienze tra le Aziende della Regione.

4.2 Trasparenza

La normativa sulla trasparenza della Pubblica Amministrazione è stata fortemente rivista nell'ambito della L.190/2012, quale strumento fondamentale di contrasto ai fenomeni corruttivi, attraverso il D. Lgs.33/2013 e successivamente aggiornata dal D. Lgs.97/2016.

In questo ambito, il ruolo assegnato agli Organismi Indipendenti di Valutazione risulta molto rilevante, in quanto tra l'altro devono attestare il livello di assolvimento agli obblighi di pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente di ogni Ente, sulla base di specifiche delibere ANAC.

A seguito alla pubblicazione della Delibera ANAC 201/2022, l'OIV-SSR ha provveduto in data 05/05/2022 (Prot. 0436481.U) ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione "Delibera ANAC 201 del 13 aprile 2022 sulle attestazioni OIV. Indicazioni OIV SSR." contenente indicazioni operative per garantire maggiore omogeneità sulle modalità di compilazione della griglia e della scheda di sintesi previste dall'ANAC.

Sulla base dei risultati emersi dalle verifiche condotte su tutti i siti delle Aziende (e formalizzati in data 27/06/2022, come riscontrabile in tutti i siti Amministrazione Trasparente delle Aziende), è stato prodotto il report "Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 201/2022" inviato alle Aziende in data 02/08/2022 (Prot.0709101.U). Tale documento presenta un'analisi dei risultati rappresentati nelle «griglie» predisposte, articolata per Azienda e per tipologia di obbligo, allo scopo di offrire elementi di confronto e di valutazione per un ulteriore e progressivo miglioramento dei risultati stessi e di omogeneizzazione delle informazioni pubblicate.

Complessivamente emergono risultati molto positivi a conferma del buon lavoro svolto in questi anni, con alcuni aspetti da affinare e correggere anche nel breve periodo, i principali dei quali sono indicati nel Report citato e hanno già portato ad aggiustamenti mirati sui siti aziendali.

Nella tabella sottostante è riportata la percentuale di adempimento complessivo agli obblighi di pubblicazione 2021 per ogni singola Azienda al 30 giugno 2022 (Indice sintetico di assolvimento obblighi di trasparenza).

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	MEDIA RER	AUSL PC	AUSL PR	AOU PR	AUSL RE	AUSL MO	AOU MO	AUSL BO	AOU BO	IOR BO	AUSL IM	AUSL FE	AOU FE	AUSL RO
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2019	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2020	99	96	100	99	100	100	99	100	100	99	100	100	100	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2021	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEGLI ENTI E DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

Sintesi monitoraggio: l'applicazione della normativa nazionale sulla trasparenza (D.Lgs.33/2013) nelle Aziende si è via via consolidata e può essere valutata positivamente, anche sulla base di quanto emerso dalle attestazioni dell'OIV-SSR predisposte in applicazione della delibera ANAC 201/2022.

6. Conclusioni

Il secondo anno di attività dell'OIV-SSR conferma un consolidato sistema di relazioni tra l'Organismo regionale e gli Organismi Aziendali di Supporto da una parte e tra l'Organismo e la Direzione generale sanità dall'altra.

Come detto in premessa, l'approccio adottato nello svolgimento delle attività dell'OIV-SSR è stato orientato verso un progressivo spostamento da verifiche di metodo a verifiche di efficacia dell'applicazione a livello aziendale degli strumenti adottati, con riscontri complessivamente positivi.

In quest'ottica, oltre ai compiti ordinari, l'OIV-SSR si è concentrato principalmente: 1. sull'applicazione del PIAO quale nuovo strumento integrato di programmazione nella Pubblica Amministrazione con l'obiettivo di renderlo coerente ed efficace anche alla luce del ruolo assegnato alle Regioni con riferimento alle Aziende sanitarie; 2. sull'adozione di nuove Linee guida sul sistema di valutazione integrato del personale delle Aziende.

Questi due temi caratterizzeranno sicuramente anche il terzo anno di attività dell'OIV-SSR. Da un lato, sarà necessario procedere ulteriormente nel concreto inserimento del PIAO fra gli strumenti di programmazione, auspicando una maggiore stabilità e coerenza del quadro normativo nazionale in corso d'anno, tenendo anche conto del ruolo assegnato dalla normativa nazionale alle Regioni in materia. Dall'altro lato, il consolidamento dei sistemi di valutazione delle Aziende grazie al diffuso utilizzo di un software regionale unico coerente con le linee guida dell'OIV-SSR consentirà l'attivazione di un nuovo "Percorso triennale di miglioramento" adeguatamente strutturato e in grado di orientare le Aziende verso lo sviluppo costante dei propri sistemi di valutazione, facilitando peraltro un positivo confronto delle esperienze maturate nelle diverse Aziende.

La valutazione annuale del raggiungimento dei risultati da parte delle Direzioni generali delle aziende sanitarie si conferma come un momento di sintesi necessario e fondamentale per analizzare e apprezzare i risultati della programmazione annuale e dell'agire a livello dei singoli territori, come illustrato nel capitolo specifico della relazione. L'analisi ha evidenziato che le Aziende sanitarie singolarmente e come sistema hanno raggiunto risultati assai positivi su obiettivi e attività secondo quanto indicato nella delibera di programmazione.

Si ritiene infine importante che tutti gli strumenti di programmazione e controllo aziendali consentano di monitorare adeguatamente gli stati di avanzamento dei progetti del PNRR nelle singole Aziende. A tal fine si prevede di inserire le attività del PNRR in modo esplicito nell'ambito degli strumenti di programmazione aziendali, attivando opportune modalità di monitoraggio e rendicontazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione