



Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2015

PREMESSA

La presente relazione, redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. 150/2009, segue le indicazioni dettate dalla delibera CiVIT (ora ANAC) n. 23/2013, non direttamente applicabile agli enti del SSN, ma in ogni caso utilizzabile quale linea guida generale anche per le altre amministrazioni.

Il presente documento intende fornire una valutazione complessiva del ciclo della *performance* e dei controlli ad esso legati, con particolare riferimento agli adempimenti posti in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione – nel prosieguo denominato OIV.

La relazione si riferisce al ciclo della *performance* dell'anno 2015.

1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE

1.1. Assegnazione degli obiettivi per l'anno 2015

L'A.O. Ordine Mauriziano di Torino ha proceduto alla definizione e assegnazione degli obiettivi alle relative strutture, come di seguito riportato:

- con la deliberazione n. 385 del 30/04/2015 sono stati assegnati gli obiettivi aziendali alle strutture sanitarie;
- con la deliberazione n. 384 del 30/04/2015 sono stati assegnati gli obiettivi aziendali alle strutture amministrative e di staff.

successivamente integrate a seguito della emanazione della DGR n. 12-2021 del 5 agosto 2015 avente ad oggetto “*Art 3 bis, commi 5 ss d.lgs.n. 502/1992 e s.m.i...Assegnazione obiettivi economico – gestionali, di salute e funzionamento dei servizi ai direttori generali delle aziende sanitarie regionali finalizzati al riconoscimento del trattamento economico integrativo per l'anno2015*”



All'uopo occorre precisare che, nel corso dell'anno, l' OIV ha portato a termine il tentativo di razionalizzare il sistema di obiettivi già avviato in precedenza, quando gli stessi componenti erano membri del Nucleo di Valutazione dell'Azienda, rendendolo coerente con il piano della performance triennale (piano sinottico degli obiettivi) e con gli obiettivi di riequilibrio economico finanziario assegnati al Direttore Generale.

1.2. Monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV

Il ciclo della Performance dell'Azienda ha seguito le seguenti tappe:

- la definizione e assegnazione degli obiettivi;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- verifica di fine periodo: misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;
- collegamento tra obiettivi e utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati alla Direzione Generale.

Gli obiettivi sono stati definiti e proposti dall'OIV alla Direzione Generale, con i relativi indicatori, tendendo conto che gli stessi sono collegati agli strumenti istituzionali di programmazione annuale e pluriennale.

In tal senso sono stati recepiti, per quanto di interesse gli indirizzi della programmazione regionale, che rappresentano il primo punto di riferimento per la formulazione delle scelte strategiche aziendali.

Gli obiettivi così formulati sono stati accolti dalla Direzione Generale e illustrati ai Direttori di Dipartimento , durante il Collegio di Direzione, e successivamente ai Direttori delle Strutture per la discussione e conseguente sottoscrizione.

L'assegnazione degli stessi per l'anno 2015, come negli anni precedenti, è stata effettuata rispettando le previsioni dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 150/2009, sono infatti *“Specifici, Misurabili, Accessibili, Realistici, e legati nel Tempo”*.

Negli ultimi anni il numero dei obiettivi si è accresciuto perché, la crescente domanda di salute e le risorse sempre più limitate spingono a razionalizzare le attività e a fornire prestazioni il più appropriate possibile.



Sono stati assegnati obiettivi in parte quantitativi, (collegati ai dati di bilancio della Azienda e alla necessità di ridurre le liste di attesa), e nella maggior parte di tipo qualitativo, nella ferma convinzione che, una prestazione appropriata è utile al paziente e limita gli sprechi.

1.3. Verifica del raggiungimento degli obiettivi

La valutazione della performance aziendale compete all'Assessorato regionale, allo scopo viene redatta apposita Relazione annuale.

La valutazione della performance organizzativa di unità operativa compete all' OIV che la propone alla Direzione Aziendale, e si traduce nella valutazione dei Dirigenti delle strutture.

La valutazione conclusiva annuale ha effetto ai fini del riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante. La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura anche l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura; è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

Al termine del ciclo della *performance* si colloca la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi aziendali, secondo le procedure sopradescritte; in tal senso, sono state emanate le seguenti deliberazioni:

- deliberazione n. 349 del 25/05/2016, con la quale si certifica il raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'anno 2015 per le strutture sanitarie;
- deliberazione n. 350 del 25/05/2016, con la quale si certifica il raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'anno 2015 per le strutture amministrative e di staff.

Tali documenti sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Performance/Relazione sulla Performance/Provvedimenti raggiungimento risultato". Sul sito istituzionale sono altresì riportati tutti gli obiettivi assegnati alle singole strutture aziendali, per singoli anni di attività, nonché la percentuale di effettiva realizzazione degli stessi, così da favorire la lettura di tali dati e la comprensibilità dell'attività svolta, essendo direttamente verificabili da parte dell'utente il raggiungimento del risultato in relazione al singolo obiettivo.

1.4 La misurazione e la valutazione della performance individuale

La Valutazione della Performance Individuale è riferita tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha periodicità annuale, e si intende il contributo dato dal singolo:



- al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura sanitaria
- a specifici obiettivi individuali collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti

Il sistema di valutazione della performance individuale utilizza il seguente strumento

Una scheda, proposta sotto forma di questionario, è divisa per aree contenenti un complesso di indicatori. (si veda in appendice), e precisamente sono prese in considerazione

- l'area delle capacità
- l'area delle conoscenze e di orientamento all'innovazione:
- l'area delle relazioni:
- l'area dei comportamenti aziendali:
- l'area della formazione:
- l'area delle competenze manageriali (presente solo nella scheda di valutazione dei Direttori e dei dirigenti con incarichi di elevata responsabilità);
- l'area dei risultati.

Il valutatore è il Direttore della struttura che con il colloquio finale chiude la fase della valutazione della prestazione.

1.5 la valutazione della performance dell'area del comparto.

Gli obiettivi sono stati assegnati congiuntamente al personale dirigente e al personale dell'area comparto sanità al fine di procedere alla definizione di un condiviso piano di raggiungimento.

Il processo della valutazione individuale si conclude con la verifica individuale di tutto il personale dell'area del comparto.

1.6 Criticità rilevate

il ciclo della performance, pur essendo completo e puntuale da anni nella Azienda necessita di essere perfezionato in particolare: la misurazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi ha trovato ancora degli ostacoli, in quanto non sempre è disponibile il dato certificato sia di produzione sia di qualità nel corso dell'anno, questo ha impedito i meccanismi di retroazione, previsti nei casi di situazioni di comprovata criticità che possano recare pregiudizio al raggiungimento degli obiettivi, portando all'adozione, condivisa con la Direzione Strategica, di eventuali iniziative da intraprendere per favorire il raggiungimento dell'obiettivo, oppure alla revisione dell'obiettivo, basa-



ta su elementi che provino l'impossibilità del raggiungimento dello stesso, dovuta ad errate previsioni o a sopravvenute situazioni non prevedibili.

3 STRUTTURE DI SUPPORTO

L'OIV nel corso dell'anno 2015 si è avvalso delle seguenti strutture:

- il settore politiche del personale afferente alla S.C. Organizzazione Risorse Umane che ha supportato il presente Organismo in termini di rapporti fra l'Organismo stesso e il resto dell'Azienda Ospedaliera, e che ha svolto la funzione di segreteria, tramite la verbalizzazione delle sedute e la conservazione degli atti in archivio;
- la S.C. Controllo di Gestione, la quale, ha provveduto alla gestione del processo interno di budgeting periodico e al monitoraggio dello stesso a supporto delle diverse attività svolte dall'OIV;
- la S.C. Direzione Medica di Presidio che ha proceduto alla valutazione di prima istanza delle SS.CC. Sanitarie della Azienda.

3.1 .Rapporti con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

I rapporti fra l'OIV e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) meritano di essere richiamati in quanto l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione posti in capo alle amministrazioni pubbliche riferiti al ciclo della *performance* - parte di un complessivo sistema di trasparenza e integrità dei controlli - del quale OIV , per la parte di competenza, e RPCT sono soggetti fondamentali.

Per quanto riguarda l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013, il presente Organismo ha convocato il RPCT che ha provveduto a relazionare sull'attività svolta e sullo stato di assolvimento dei predetti obblighi da parte delle singole strutture dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino. Conseguentemente, in conformità con quanto disposto dalla delibera ANAC n. 43/2016, l'OIV ha provveduto a redigere l'attestazione relativa all'adempimento dei suddetti obblighi e a pubblicarla sul sito istituzionale.

Infine, per quanto riguarda entrambi i profili, l'OIV ha altresì preso visione e tenuto in considerazione sia il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2015-2017, approvato con deliberazione n. 57 del 27/01/2015, sia della Relazione del I semestre 2015 che della Relazione



Annuale 2015 sullo stato di attuazione del PTPC, nella quale si sottolinea come le attività realizzate e impostate nel corso dell'anno sono indubbiamente sufficienti per dar conto dell'attuazione, nei termini prescritti, degli adempimenti formalmente richiesti dalla normativa vigente sia in materia di trasparenza che di prevenzione della corruzione.

3. CONCLUSIONI

Con il presente documento, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha provveduto a relazionare in merito alle attività svolte dall'A.O. Ordine Mauriziano di Torino relativamente al ciclo di assegnazione e verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali e agli altri obblighi di monitoraggio, controllo e trasparenza posti in capo all'Organismo stesso e alle strutture sanitarie e amministrative.

Sulla base delle considerazioni svolte finora si conclude che il ciclo della performance si è svolto secondo le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente e che le criticità rilevate non hanno impedito l'attuazione del ciclo stesso, già compiuta negli anni precedenti e le modifiche necessarie per rendere più agevole il sistema soprattutto nella fase di monitoraggio saranno attuate negli anni successivi come risultato della collaborazione esistente tra i vari settori.

Torino, 28 aprile 2017

Il Presidente dell'OIV
prof. Roberto Russo
(firmato in originale)

Appendice

Schede di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRETTORI

COGNOME NOME	
VALUTATORE	
TITOLARE INCARICO	

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE. ANNO

AREA DELLE CAPACITA'

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
1. Livello di qualità professionale	<input type="checkbox"/>				
2. Capacità di sviluppo della autonomia operativa affidata	<input type="checkbox"/>				
3. Utilizzo appropriato delle risorse disponibili	<input type="checkbox"/>				
4. Gestione razionale del tempo di lavoro	<input type="checkbox"/>				
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>				

AREA DELLE CONOSCENZE E DI ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
1. Formazione di base e specialistica	<input type="checkbox"/>				
2. Esperienza nel settore di competenza	<input type="checkbox"/>				
3. Concreto interesse a migliorare le proprie conoscenze	<input type="checkbox"/>				
4. Capacità di revisionare i processi e stabilire nuove procedure	<input type="checkbox"/>				
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>				

AREA DELLE RELAZIONI

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
1. Atteggiamento collaborativo nelle attività di gruppo	<input type="checkbox"/>				
2. Capacità di rapportarsi con pazienti e parenti (Ad esclusione dei dirigenti dei servizi e della medicina del lavoro)	<input type="checkbox"/>				
3. Grado di partecipazione alle attività multidisciplinari fra unità operative diverse	<input type="checkbox"/>				
4. Contributo alla risoluzione dei conflitti	<input type="checkbox"/>				
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>				

AREA DEI COMPORTAMENTI AZIENDALI

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
1. Grado di coinvolgimento nei processi produttivi	<input type="checkbox"/>				
2. Collaborazione nella definizione ed applicazione di linee guida specifiche	<input type="checkbox"/>				
3. Rispetto delle procedure e dei protocolli	<input type="checkbox"/>				
4. Comprensione del senso di appartenenza all'equipe in cui si è inseriti e idoneità ad interagire con i colleghi per il raggiungimento dei risultati	<input type="checkbox"/>				
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>				

AREA DELLA FORMAZIONE

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
1. Livello di interesse nella formazione permanente	<input type="checkbox"/>				
2. Impegno nell'aggiornamento professionale	<input type="checkbox"/>				
3. Trasferimento delle competenze professionali a tutti gli operatori della struttura di appartenenza	<input type="checkbox"/>				
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>				

AREA DELLE COMPETENZE MANAGERIALI

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
1. Attenzione all'utilizzo delle risorse cercando di minimizzare gli sprechi	<input type="checkbox"/>				
2. Grado di responsabilità in relazione alla propria posizione	<input type="checkbox"/>				
3. Supporto allo sviluppo professionale ed alle motivazioni delle risorse assegnate	<input type="checkbox"/>				
4. Capacità organizzativa e di coordinamento sia nell'assegnare gli incarichi sia nel prevedere e gestire imprevisti	<input type="checkbox"/>				
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>				

AREA DEI RISULTATI

1. Obiettivo assegnato					
2. Percentuale di raggiungimento					
3. Andamento valutazione nel tempo	In miglioramento		Stabile		In Flessione
Sintesi della Valutazione Annuale (*)	Positiva <input type="checkbox"/>		Negativa <input type="checkbox"/>		

Osservazioni del Valutatore e azioni di miglioramento suggerite:	
Osservazioni del Valutato:	
Data	

Firma del valutatore

Firma del Valutato per presa visione

(*) In caso di valutazione finale complessivamente negativa il presente documento deve essere accompagnato da specifica relazione motivata ed articolata per ognuna delle aree comportamentali oggetto di esame. La relazione deve essere sottoscritta per presa visione anche dal dirigente interessato.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

COGNOME NOME

VALUTATORE

TITOLARE INCARICO

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE . ANNO

AREA DELLE CAPACITA'

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
1. Livello di qualità professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacità di sviluppo della autonomia operativa affidata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Utilizzo appropriato delle risorse disponibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Gestione razionale del tempo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AREA DELLE CONOSCENZE E DI ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
1. Formazione di base e specialistica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Esperienza nel settore di competenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Concreto interesse a migliorare le proprie conoscenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Capacità di revisionare i processi e stabilire nuove procedure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AREA DELLE RELAZIONI

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
1. Atteggiamento collaborativo nelle attività di gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacità di rapportarsi con pazienti e parenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Grado di partecipazione alle attività multidisciplinari fra unità operative diverse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Contributo alla risoluzione dei conflitti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AREA DEI COMPORAMENTI AZIENDALI

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
1. Grado di coinvolgimento nei processi produttivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Collaborazione nella definizione ed applicazione di linee guida specifiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Rispetto delle procedure e dei protocolli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Comprensione del senso di appartenenza all'equipe in cui si è inseriti e idoneità ad interagire con i colleghi per il raggiungimento dei risultati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AREA DELLA FORMAZIONE

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
1. Livello di interesse nella formazione permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Impegno nell'aggiornamento professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Trasferimento delle competenze professionali a tutti gli operatori della struttura di appartenenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTESI DEL GIUDIZIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AREA DEI RISULTATI

Peso dell'obiettivo %				
1. Obiettivo assegnato				
2. Metodologia utilizzata per la valutazione dell'obiettivo				
3. Percentuale di raggiungimento				
4. Andamento valutazione nel tempo	In miglioramento		Stabile	In Flessione
Sintesi della Valutazione Annuale (*)	Positiva	<input type="checkbox"/>	Negativa	<input type="checkbox"/>

Osservazioni del Valutatore e azioni di miglioramento suggerite:

Osservazioni del Valutato:

Data

Firma del Valutato per presa visione

Firma del Valutatore

(*) In caso di valutazione finale complessivamente negativa il presente documento deve essere accompagnato da specifica relazione motivata ed articolata per ognuna delle aree comportamentali oggetto di esame. La relazione deve essere sottoscritta per presa visione anche dal dirigente interessato.

SCHEDA DI NEGOZIAZIONE OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNO

COGNOME NOME

STRUTTURA

TITOLARE INCARICO

OBIETTIVO ASSEGNATO

METODOLOGIA DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE DELL'OBIETTIVO

Peso dell'obiettivo

%

Indicare la percentuale di quota a saldo da assegnare all'obiettivo nel caso si voglia dare un peso differente ai vari obiettivi individuali

Valenza temporale obiettivo

Eventuale impegno orario aggiuntivo per il raggiungimento dell'obiettivo

Data _____

Firma del Dirigente per presa visione

Firma del Direttore

Osservazioni: