



## **Organismo Indipendente di Valutazione**

### ***Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2016***

#### **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 2016.

## **1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

### ***1.1. Assegnazione degli obiettivi per l'anno 2016***

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. 448 del 12.07.2016 sono stati assegnati gli obiettivi aziendali alle strutture sanitarie;
- con la deliberazione n.447 del 12.07.2016 sono stati assegnati gli obiettivi aziendali alle strutture amministrative e di staff.

Per l'anno 2016 per l'obiettivo di produzione è stata posta particolare attenzione al margine operativo al fine di monitorare l'efficienza di ogni struttura complessa

E' stata ribadita la necessità del controllo delle infezioni ospedaliere con monitoraggio del numero dei pazienti in isolamento per struttura raffrontato all'anno precedente collegato con il consumo del gel per il lavaggio delle mani.

Ciò alla luce del fatto molti Direttori delle strutture nelle relazioni inviate e a seguito dei colloqui avuti con l'OIV hanno evidenziato come i letti dedicati all'isolamento riducano la capacità dei



reparti.

Per quanto riguarda l'assistenza ospedaliera è stato individuato un contenitore che in cui sono stati elencati

- obiettivi di appropriatezza non raggiunti l'anno precedente,
- obiettivi assegnati al Direttore Generale

Gli altri obiettivi in particolare:

- giornate di degenza,
- media della degenza,
- peso medio,

sono stati mantenuti in monitoraggio

Alla luce di queste linee guida accettate dalla Direzione Generale sono stati declinati gli obiettivi per le singole strutture complesse per la discussione e sottoscrizione.

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

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

- Il descrizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato (target) e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati ai vertici dell'amministrazione;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'assegnazione degli stessi per l'anno 2016, 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”*.

### ***1.3. Verifica del raggiungimento degli obiettivi***

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

Per la verifica degli obiettivi riferiti all'anno 2016 l'OIV all'unanimità ha concordato la seguente metodologia:

i 30 punti assegnati all'obiettivo "Produzione":

- conseguimento della quota di produzione assegnata al dipartimento
- ottenimento della produzione teorica calcolata dalla S.S. Controllo di gestione, per ciascuna struttura complessa
- conseguimento del miglioramento del margine,

sono stati così ripartiti:

- raggiungimento produzione dipartimentale punti 5
- aumento della produzione per la singola struttura complessa punti 15 (senza miglioramento del margine)
- miglioramento del margine punti 20 (senza aumento di produzione del margine)
- miglioramento produzione e miglioramento margine punti 25

Il dettaglio dei criteri utilizzati per la verifica degli obiettivi dell'anno 2016 nonché il verbale sono pubblicati sul sito Aziendale "Amministrazione trasparente- Piano della Performance.

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. 382 del 22.05.2017, con la quale si certifica il raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'anno 2016 per le strutture sanitarie;
- deliberazione n. 386 del 26.05.2017, con la quale si certifica il raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'anno 2016 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.

I componenti dell' OIV hanno preso atto che il processo di valutazione ha rispettato il ciclo della performance attuato in azienda ed esattamente:

- La Direzione generale ha dettato le linee di indirizzo derivanti dagli obiettivi assegnati alle Aziende Sanitarie dalla Regione Piemonte.
- Conseguentemente l'OIV ha formulato all'unanimità la proposta degli obiettivi di produzione e clinici-assistenziali da assegnare alle strutture complesse e semplici dell'Azienda.
- Per la valutazione della produzione è stato misurato per singola struttura complessa il miglioramento del margine (rapporto produzione /costi) al fine di misurarne l'efficienza.
- Lo schema di obiettivi così elaborato è stato illustrato dal Direttore Generale al Collegio di Direzione.
- Gli obiettivi sono stati assegnati ai Direttori di Struttura.
- Ogni Direttore ha, conseguentemente assegnato ai dirigenti afferenti l'équipe un obiettivo individuale coerente con quelli assegnati dalla Direzione generale.
- Il singolo dirigente ha condiviso la scheda obiettivo contenente:
  - la metodologia utilizzata per la misurazione dell'obiettivo stesso,
  - il peso dell'obiettivo,
  - l'eventuale orario aggiuntivo per il raggiungimento dello stesso.
- Nel mese di febbraio la S.S. Controllo di Gestione ha fornito i report di produzione ed i costi dei farmaci, dispositivi e beni sanitari.
- La Direzione medica di presidio ha effettuato la valutazione di prima istanza degli obiettivi specifici sanitari.
- Sui dati succitati L'OIV ha formulato le percentuali di raggiungimento dell'obiettivo alla Direzione Generale
- Ogni direttore di struttura complessa ha effettuato la valutazione dei dirigenti afferenti la struttura e suddiviso il budget a disposizione secondo le percentuali di raggiungimento dell'obiettivo e la valutazione delle altre competenze presenti nella scheda di valutazione.

#### ***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 si conclude con la verifica individuale di tutto il personale dell'area del comparto. Per il primo anno sono state precompilate le schede con nominativo e qualifica al fine di eliminare la parte burocratica all'area sanitaria.

### ***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 Essa è da svolgersi. non oltre la metà del periodo di esercizio o a scadenze regolari distribuite proporzionalmente nell'arco dell'anno, sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive in corso d'opera.



Oltre ai momenti di confronto previsti in sede di definizione degli obiettivi (colloquio iniziale), valutazione conclusiva (colloquio finale) si devono prevedere ulteriori momenti di confronto per un'analisi più mirata di eventuali criticità

Sono state riscontrate delle difficoltà su alcune strutture complesse in quanto nel corso dell'anno è cambiato il metodo di attribuzione dei costi, ciò ha reso difficile il raffronto con i periodi precedenti.

## **2 STRUTTURE DI SUPPORTO**

L'OIV nel corso dell'anno 2016 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.

### **2.1 .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 l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018, approvato con deliberazione n. 57 del 29/01/2016, sia della Relazione del I semestre 2016 che della Relazione Annuale 2016 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.

Torino, 30 marzo 2018

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

### **Appendice**

Schede di valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRETTORI**

<b>COGNOME NOME</b>	
<b>VALUTATORE</b>	
<b>TITOLARE INCARICO</b>	

**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.

SCHEDA 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: