

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE ASL CN2

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2018

Il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) sia chiamato, tra l'altro, a redigere una Relazione inerente il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

La Relazione viene redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009, modificato dall'art. 11, comma 1, lettera c), n.1) del D.Lgs. 74/2017 e nel rispetto delle linee guida di cui alle Delibere CIVIT 4/2012 e 23/2013.

PRESENTAZIONE O.I.V.

L'Asl Cn2, con delibera n. 423 del 27/11/2017, ha proceduto al rinnovo - ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017 - dell'O.I.V., che risulta così composto:

- Dott.ssa Lidia Maria Pizzotti
- Dott. Adriano Ippolito
- Dott. Roberto Balocco

Nella seduta dell' 11/01/2018 i Componenti hanno proceduto, come previsto dall'art. 3 del Regolamento vigente dell'O.I.V., alla nomina del Presidente, che risulta essere Roberto Balocco.

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Secondo le indicazioni della normativa, la Relazione presenta in modo sintetico le principali evidenze ed eventuali criticità.

Gli ambiti su cui si focalizza l'attenzione sono i seguenti:

- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Processo di attuazione del ciclo della performance
- Infrastruttura di supporto
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.
- Anticorruzione e Trasparenza
- Partecipazione dei cittadini
- Proposte e Raccomandazioni

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione dell'O.I.V. è riferita all'intero processo relativo alla performance organizzativa, dalla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla verifica finale dei risultati.

Per quanto riguarda la fase di definizione degli obiettivi, il riferimento è ai requisiti metodologici previsti all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., recepiti dall'Asl Cn2 nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Si.Mi.Va.P.).

La Valutazione della Performance opera a tutti i livelli organizzativi, in funzione del grado di responsabilità previsto nell'Organigramma Aziendale e negli altri atti organizzativi:

- Strutture Complesse e Semplici,
- Setting assistenziali infermieristici e tecnici;

oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La Direzione dell'Azienda, coerentemente alle indicazioni e agli atti della programmazione regionale, definisce annualmente la strategia aziendale, presentata nel Collegio di Direzione, dopodiché la struttura "Programmazione, Acquisti e Bilancio" predispone le opportune schede obiettivo.

Le schede così definite vengono firmate per accettazione dai Direttori/Responsabili dei centri di responsabilità. Si identifica la retribuzione di risultato legata ad ogni obiettivo attraverso la "pesatura" dei medesimi.

La struttura "Programmazione, Acquisti e Bilancio" produce la reportistica periodica, funzionale alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati, per quanto di competenza.

L'O.I.V. procede invece ad una verifica infrannuale utile a valutare eventuali criticità nel percorso di raggiungimento degli obiettivi; tale verifica può costituire motivazione per la prosecuzione dell'attribuzione degli acconti mensili della retribuzione di risultato, ferma restando la valutazione finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso in cui l'O.I.V. decida di sospendere l'erogazione degli acconti, tale situazione dovrà essere oggetto di rivalutazione entro il termine di due mesi; la sospensione temporanea degli acconti, anche se riferita ad un singolo obiettivo, avrà comunque effetto su tutta la quota mensile.

In base alle verifiche sopra indicate, la Direzione Aziendale può anche autorizzare eventuali modifiche agli obiettivi, qualora sia accertato che siano intervenute rilevanti novità che incidano sulla possibilità di raggiungimento dell'obiettivo o sia constatato che l'obiettivo fosse originariamente non appropriato nella formulazione o nel valore atteso; in caso di successive disposizioni regionali, è facoltà della Direzione ridefinire gli obiettivi assegnati.

Al grado di raggiungimento finale degli obiettivi viene legata in maniera definitiva la corresponsione del saldo, positivo o negativo, della retribuzione di risultato/produttività.

La metodologia adottata consente all'O.I.V. di valutare la Performance organizzativa per tutte le Strutture aziendali.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il grado di raggiungimento degli obiettivi della Struttura determina anche il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello individuale.

L'eventuale non raggiungimento o un raggiungimento in quota minore rispetto al risultato dell'equipe, deve essere dichiarato dal Responsabile di Servizio attraverso una relazione chiara e circostanziata, dalla quale emergano le motivazioni.

L'O.I.V., dopo aver acquisito le osservazioni del dipendente (eventualmente assistito da un rappresentante sindacale o legale di fiducia) provvederà ad assumere la decisione definitiva. Parteciperanno alla contestuale redistribuzione delle quote residue, nell'ambito dell'equipe, esclusivamente coloro che abbiano raggiunto pienamente tutti gli obiettivi.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Asl Cn2 utilizza un sistema di verifica degli obiettivi, attraverso la strutturazione definita nel ciclo di budget, che indirizza e orienta i comportamenti delle articolazioni organizzative e degli individui.

L'O.I.V. valuta congrue le azioni svolte per il raggiungimento degli obiettivi strategici, che hanno previsto il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali mediante l'assegnazione delle schede degli obiettivi.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'Asl Cn2 ha dotato l'O.I.V., quale supporto alla propria attività, di una Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance, composta da figure professionali appartenenti all'area della Programmazione e del Personale.

La Struttura svolge un ruolo di interfaccia tecnica tra l'O.I.V. e i dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con le diverse Strutture e, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni.

La Struttura Tecnica Permanente assicura il necessario supporto allo svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della performance, alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, del Piano e della Relazione della Performance. Coadiuvata i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance e cura i rapporti fra Azienda e Componenti dell'O.I.V.. Svolge la funzione di segreteria, verbalizza le sedute, costituisce e conserva l'archivio.

DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

Le attività di monitoraggio, che hanno prodotto la documentazione necessaria alla presente relazione, sono state svolte periodicamente dai componenti dell'O.I.V..

Delle riunioni è redatto apposito verbale.

Le attività di verifica sono state svolte in particolare mediante l'analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dalla Struttura Tecnica Permanente.

Le schede a supporto della valutazione sono state raccolte, a cura della Struttura Tecnica Permanente, dagli uffici competenti e presentate quindi all'O.I.V..

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel corso dell'anno sono intercorsi contatti dell'O.I.V. con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda, finalizzati al raccordo delle competenze dell'Organismo con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza, sia per ottemperare ai compiti assegnati all'O.I.V. dalle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, sia per concretizzare la fattiva collaborazione auspicata dalla normativa vigente.

In particolare:

- con Deliberazione n. 33 del 25/01/2019 è stato adottato il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021 (Legge 6 novembre 2012 n. 190 e D. Lgs. n. 33/2013)”, che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha provveduto a pubblicare sulla Intranet aziendale e sul sito Internet istituzionale dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- con Deliberazione n. 539 del 19/12/2018 è stato adottato il “Codice di Comportamento dell'ASL CN2”; il Codice è stato adottato anche a seguito di una ampia consultazione che ha interessato i c.d. “portatori di interessi” del territorio dell'Asl Cn2 e le Organizzazioni Sindacali. Su tale documento è stato, inoltre, acquisito il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale. Il Codice è entrato in vigore il giorno 20 dicembre 2018 ed è stato pubblicato sulla Intranet aziendale e sul sito Internet istituzionale dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- l'O.I.V. ha verificato l'avvenuta pubblicazione sulla Intranet aziendale e sul sito Internet istituzionale della “Relazione annuale Responsabile Prevenzione Corruzione” per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i.;
- l'O.I.V. ha proceduto anche alla verifica della pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste dalla normativa vigente sul sito istituzionale dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente”; il Responsabile della Trasparenza ha illustrato le modalità adottate e le specifiche categorie di obblighi di pubblicazione.

PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI

Le recenti modifiche normative hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa, richiedendo alle amministrazioni di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione.

L'OIV ha valutato l'adeguatezza dei percorsi di ascolto promossi dall'Amministrazione, ai fini della valutazione della performance organizzativa della stessa.

In particolare, va evidenziata:

- l'attività della Commissione Mista Conciliativa, finalizzata all' ascolto dei bisogni degli utenti ed al rispetto del diritto di partecipazione dei cittadini ai processi aziendali;
- la gestione della customer satisfaction per la rilevazione della qualità percepita, mediante questionari di gradimento per gli utenti, analizzati dall'URP ed inseriti nella reportistica trimestrale.

PROPOSTE E RACCOMANDAZIONI

Nel rispetto di quanto indicato all'Art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. 150/2009, modificato dal D. Lgs. 74/2017, l'O.I.V. collabora con la Direzione Aziendale, al fine di suggerire possibili migliorie organizzative e modalità di risoluzione di eventuali criticità riscontrate nello svolgimento del lavoro di monitoraggio.

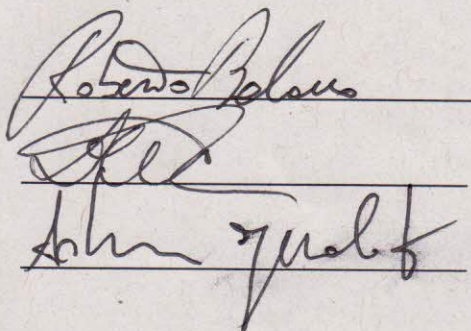
Alba, 10/04/2019

O.I.V. ASL CN2:

Dott. Roberto Balocco – Presidente

Dott.ssa Lidia Maria Pizzotti – Componente

Dott. Adriano Ippolito – Componente



The block contains three handwritten signatures, each written on a horizontal line. The first signature is 'Roberto Balocco', the second is 'Lidia Maria Pizzotti', and the third is 'Adriano Ippolito'.