

Azienda Ospedale-Università Padova



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2020

e

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2020

(DGRV n.140 16/02/2016)

Indice

| | |
|--|-----------|
| Introduzione | 3 |
| A. Performance organizzativa | 4 |
| Risultati 2020 della performance organizzativa | 6 |
| B. Performance Individuale | 9 |
| Risultati 2020 della performance individuale | 9 |
| C. Processo di attuazione del ciclo della performance | 12 |
| D. Infrastruttura di supporto | 14 |
| E. Prevenzione delle corruzione e trasparenza | 15 |
| F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV | 17 |
| G. Validazione della Relazione sulla performance | 18 |
| Conclusioni e prospettive di sviluppo | 20 |

Introduzione

Il Decreto Legislativo n.150/2009 ha introdotto un'ampia riforma della disciplina del rapporto del lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche con la specifica previsione di disposizioni inerenti alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito del personale dipendente.

La Regione Veneto ha successivamente definito le modalità di applicazione del D.Lgs.150/2009 alle Aziende del proprio Servizio sanitario, in applicazione di quanto previsto dall'art.16 (e 31) del Decreto stesso, approvando da ultimo con la DGRV n. 140 del 16/2/2016 le Linee guida relative alla costituzione, al funzionamento e alle competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende Sanitarie. In tali linee guida è previsto, tra l'altro, che la Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema sia integrata con il Documento di Validazione della Relazione sulla performance, in modo da riassumere in un'unica relazione annuale le valutazioni dell'OIV sull'intero ciclo di attività che ha svolto l'Azienda in tema di performance nell'anno considerato.

L'OIV, supportato dalla struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, ha pertanto redatto la presente Relazione integrata relativamente all'anno 2020. Come disposto dalla DGRV n. 140/2016, la struttura e i contenuti del documento tengono conto di quanto suggerito dalla delibera ANAC n. 23/2013, opportunamente aggiornati sulla base della successiva evoluzione normativa nazionale (D.Lgs.74/2017 per quanto attiene a valutazione della performance e D.Lgs. 97/2016 per quanto attiene a prevenzione della corruzione e trasparenza) e alla luce delle specificità delle Aziende sanitarie.

Va rilevato che il 2020 rappresenta un anno assolutamente eccezionale a causa dell'emergenza legata al COVID19 che a partire dalla fine febbraio 2020 ha avuto un impatto straordinario sull'intero paese in generale e più nello specifico, ovviamente, sul Sistema sanitario nazionale e anche sull'Azienda Ospedale Università di Padova. La Relazione della performance descrive diffusamente tale situazione in termini di effetti sulla domanda sanitaria e, di conseguenza, sulle attività svolte e sull'organizzazione aziendale, peraltro non ancora pienamente superati, in un contesto normativo/regolamentare nazionale e regionale molto complesso ed impegnativo. Anche il ciclo della performance e in generale i sistemi di controllo interno dell'Azienda hanno subito degli adeguamenti per tenere conto di una situazione oggettivamente eccezionale.

Gli attuali componenti dell'OIV aziendale sono stati nominati con DDG n. 345 del 06/03/2020 e quindi hanno seguito direttamente il ciclo della performance 2020 a partire da tale data, peraltro con le difficoltà e i limiti imposti dall'emergenza COVID citata.

A. Performance organizzativa

La disciplina vigente ha introdotto nelle PP.AA. un sistema di misurazione e valutazione della performance con il fine di migliorare l'efficienza, la qualità e l'efficacia delle proprie prestazioni e dei servizi erogati, relativamente sia alla performance organizzativa che a quella individuale. La performance infatti si distingue in:

- organizzativa, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative;
- individuale, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità.

Nel presente paragrafo l'OIV analizza l'intero processo relativo alla performance organizzativa, con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati. Nel successivo verrà trattata la performance individuale.

L'Azienda Ospedale-Università Padova ha esplicitato gli obiettivi da conseguire nell'anno 2020 nel Piano della Performance 2020-2022 (DDG n. 104 del 31/01/2020). L'OIV, nella seduta del 19 marzo 2020, ha preso atto del Piano della Performance 2020-2023, approvato prima del suo insediamento, e dell'avvio formale del ciclo di programmazione.

Il Piano della Performance è stato la fonte, unitamente ad altri documenti triennali quali il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (DDG n. 98 del 28/01/2020), per l'articolazione del Documento delle Direttive, in conformità a quanto previsto dalla Legge Regionale n. 55/1994. Con l'adozione del Documento di Direttive anno 2020 (DDG n. 207 del 13/02/2020) l'AOP ha dato avvio al processo di budget *“allo scopo di pervenire, su arco annuale e con sistematico riferimento alle scelte della programmazione, alla formulazione di articolate e puntuali previsioni relativamente ai risultati da conseguire, alle attività da realizzare, ai fattori operativi da utilizzare, alle risorse finanziarie da acquisire e da impiegare, agli investimenti da compiere”* (L.R. 55/1994).

Come accennato in premessa, l'emergenza Covid-19 ha successivamente travolto l'attività e l'organizzazione aziendali, interrompendo anche il processo di budget. Dopo il periodo estivo, superato il primo picco emergenziale, l'AOP ha cercato di recuperare l'attività sospesa nel periodo di emergenza, anche attraverso il riavvio del processo di budget.

La Regione Veneto ha nel frattempo definito, con la DGR n. 1406 del 16.09.2020, gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi sanitari per l'anno 2020. La Regione li ha determinati in un periodo dell'anno più avanzato rispetto a quanto avvenuto negli anni precedenti evidentemente a causa dell'emergenza sanitaria causata dal Covid-19.

Riprendendo alcuni obiettivi regionali, la Direzione Strategica aziendale ha definito i seguenti macro-obiettivi che ha assegnato alle UU.OO. per il secondo semestre 2020, con nota prot. 57926 dell'01/10/2020 e definendoli nella revisione del Documento delle Direttive approvato con DDG n. 1627 del 20/11/2020:

- ripristinare le attività svolte, recuperando quanto si è dovuto sospendere/rallentare nei primi mesi, in termini di volumi di dimessi, atti operatori e prestazioni specialistiche; l'obiettivo fissato per il secondo semestre 2020 è raggiungere almeno il 95% della produzione del secondo semestre 2019;

- riduzione dei tempi di attesa degli interventi chirurgici oncologici e non oncologici, arrivando almeno all'85% dei DRG con tempo attesa rispettato;

- vaccinazione anti-influenzale almeno per il 60% dei dipendenti;

- per gli amministrativi, rispetto dei tempi di pagamento e dell'incidenza % pagato oltre i termini di scadenza su totale pagato; rispetto degli obblighi di pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente; rispetto dei tempi e scadenze regionali e delle attività prioritarie aziendali.

In deroga alla normativa regionale (DGR 140/2016), nel 2020, vista la situazione straordinaria, non si è distinto il punteggio tra dirigenza e comparto.

Gli obiettivi sono stati assegnati alle Unità Operative Complesse (UOC) e alle Strutture Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD) tramite il processo di budget che, diversamente dagli altri anni, ha previsto degli incontri svolti in videoconferenza con i Direttori delle UU.OO., suddivisi per Dipartimento, assicurando per quanto possibile un coinvolgimento ampio dei professionisti.

Il percorso di assegnazione ha seguito i seguenti passaggi:

- Con nota prot. 57926 dell'01/10/2020 si sono informati i Direttori delle UU.OO. degli obiettivi trasversali assegnati; nella stessa nota si è comunicato che sarebbero state inviate alle UU.OO. le schede di budget e che, vista la situazione straordinaria legata all'emergenza, nel caso non fossero pervenute osservazioni in merito entro 7 giorni dalla loro ricezione, si sarebbero considerate accettate;
- la UOC Controllo di Gestione, secondo le indicazioni della Direzione, ha predisposto ed inviato alle UU.OO. le proposte di schede di budget contenenti obiettivi e risorse declinati per Centro di Responsabilità;
- si sono successivamente svolti, ad ottobre, gli incontri in videoconferenza con i Direttori delle singole UUOO.

L'avvento però della seconda ondata di pandemia negli ultimi mesi dell'anno ha impattato fortemente sulla possibilità effettiva di perseguire tali obiettivi. Il sistema di programmazione e controllo aziendale si è quindi necessariamente concentrato sull'attività di reporting e monitoraggio degli andamenti e dei costi, sia per consentire alla Direzione e al management un governo efficace di una situazione emergenziale particolarmente complessa, sia per rispondere alle numerose richieste di rendicontazione inviate dalla Regione.

Il monitoraggio degli obiettivi, relativo ai dati di luglio-ottobre, è stato inviato ai Direttori delle UU.OO. il 04/12/2020 con nota prot. 73938.

Per quanto riguarda la fase della valutazione, nel primo semestre 2020 le performance delle UUOO sono state valutate sulla base di quanto realizzato per la gestione dell'emergenza COVID; ciò è avvenuto in occasione della valutazione legata all'incentivazione regionale per i dipendenti delle Aziende Sanitarie impegnati nell'emergenza stessa (cfr. DGR n. 646 del 22/5/2020 e n. 715 del 4/6/2020).

Per quanto riguarda il secondo semestre, nella revisione del Documento delle Direttive (DDG n. 1627 del 20/11/2020) la Direzione ha precisato che la valutazione finale degli obiettivi avrebbe tenuto conto di un eventuale riacutizzarsi della pandemia nei mesi successivi e di altri eventi particolari che avrebbero potuto impattare nell'attività della singola UO.

Il riemergere della pandemia a novembre 2020, e la successiva indicazione da parte della Regione (nota prot. 474775 del 06/11/2020) di sospendere, con alcune eccezioni, l'attività di ricovero e di specialistica, hanno impattato notevolmente su tutta l'organizzazione aziendale ed in particolare sui volumi di attività. Per tal motivo, come già previsto nel Documento delle Direttive sopra citato, anche a seguito di verifica dei risultati da parte dell'OIV aziendale, la valutazione finale degli obiettivi di budget delle UU.OO. del secondo semestre 2020 è stata positiva per tutte le UO, considerato l'impegno che tutti hanno profuso nel periodo di pandemia, e i risultati positivi di performance aziendale evidenziati anche dall'andamento positivo degli obiettivi regionali del DG, assegnati con DGR n. 1.406 del 16/09/2020.

L'unico obiettivo di budget di cui si è ritenuto doveroso tenere conto in modo specifico per ciascuna UO, tanto più nel periodo di pandemia, è stato quello relativo alla vaccinazione antinfluenzale dei dipendenti che ha presentato delle criticità. Per le UO quindi in cui non si è raggiunta la soglia del 60%, anche alla luce del miglioramento complessivo comunque registrato rispetto agli anni precedenti, gli obiettivi si sono considerati raggiunti per il 90%; per le altre UO, 100%.

Risultati 2020 della performance organizzativa

Con riferimento alla performance organizzativa aziendale, misurata secondo il sistema regionale di valutazione delle aziende sanitarie, dalla Relazione della performance si riporta la tabella seguente che sintetizza i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi regionali articolati nelle 4 aree definite dalla Regione. Ad oggi non è stato ancora emanato da parte della Regione il provvedimento di determinazione dei risultati, pertanto quella riportata nel seguito è un'autovalutazione operata dall'AOUP sulla base:

- dei report inviati dalla Regione su singoli obiettivi;
- dei dati dei sistemi informativi regionali (DWH) e aziendali;
- dei monitoraggi effettuati dai referenti aziendali degli obiettivi di budget.

| | Aree Obiettivi | N° indicatori | Punti assegnati | Punteggio raggiunto pre-consuntivo |
|---|--|---------------|-----------------|------------------------------------|
| P | Prevenzione | 1 | 6 | 3 |
| D | Assistenza distrettuale | 1 | 10 | 10 |
| O | Assistenza ospedaliera | 12 | 49,5 | 47,5 |
| S | Processi di supporto | 5 | 14,5 | 14,5 |
| | | | | |
| | Rispetto del vincolo di bilancio programmato al netto dei maggiori costi e ricavi connessi all'emergenza Covid-19 | 1 | Penalizzazione | -2 |
| | Rispetto dei tempi di pagamento programmati (indicatore di tempestività di pagamento) | 1 | Penalizzazione | Nessuna penalizzazione |
| | Incidenza % pagato oltre i termini previsti dal DPCM 22/09/2014 su totale pagato | 1 | Penalizzazione | -3 |
| | % indicatori di completezza e qualità dei flussi rispettati | 1 | Penalizzazione | -0,5 |
| | Soddisfazione delle richieste provenienti dalla Struttura regionale per l'attività ispettiva e di vigilanza ai sensi del c.3 dell'art. 4 della L.R. n. 21/2010 | 1 | Penalizzazione | Nessuna penalizzazione |
| | Totale | 24 | 80 | 69,5 |

Si ricorda che la valutazione complessiva da parte della Regione dipenderà inoltre dai 20 punti di competenza della Commissione consiliare che misureranno il rispetto della programmazione regionale.

| | Punti disponibili | Stima punti ottenuti |
|---|-------------------|----------------------|
| Performance complessiva obiettivi regionali | 80 | 69,5 |
| Performance complessiva obiettivi V° Commissione Consiliare | 20 | 19* |
| Performance raggiunta | 100 | 88,5 |

*Obiettivo vaccinazione anti-influenzale raggiunto parzialmente

Dalla tabella emerge quindi una buona performance aziendale; da rilevare soprattutto:

- le misure di emergenza adottate nel periodo Covid: dal Piano di emergenza aziendale per l'attivazione dei posti letto di terapia intensiva e semi intensiva all'attrezzamento dei posti letto di terapia intensiva e semi intensiva previsti dalla DGR 552/20, alla presenza di

misure e protocolli per la gestione dei percorsi dei pazienti COVID per area internistica, area emergenza ed area pediatrica;

- gli indicatori PNE che rispettano tutti le soglie previste dalla Regione.

In riferimento agli obiettivi aziendali comunicati alle UO con la sopracitata nota prot. 57926 dell'01/10/2020 e definiti nella revisione del Documento delle Direttive (DDG n. 1627 del 20/11/2020) si è preso atto che non è stato oggettivamente possibile perseguirli a causa della pandemia e delle disposizioni regionali via via succedutesi. L'attività dell'Azienda è stata influenzata da questi fattori, determinando un forte incremento di prestazioni sanitarie per alcune UU.OO. coinvolte direttamente nella gestione del COVID19 (es. Microbiologia) e causando un calo notevole per es. nell'area chirurgica per la sospensione dei ricoveri ordinari (se non per alcune patologie) e l'indisponibilità delle Terapie Intensive, impegnate con i pazienti COVID. Da evidenziare anche un importante elemento legato allo spostamento del personale che, a seconda delle necessità, veniva spostato da una UO all'altra.

Per quanto riguarda le vaccinazioni antinfluenzali, si è fatto sicuramente un grande lavoro di sensibilizzazione tra i dipendenti, tanto che si è passati dal 21% di pazienti vaccinati nel 2019 a 54% nel 2020.

B. Performance Individuale

La *performance* individuale del personale dell'Azienda viene misurata in modo differente a seconda che si tratti di personale della Dirigenza o del Comparto, mediante strumenti di valutazione che raccolgono gli elementi utili al fine di stabilire il contributo del singolo all'interno del CdR al quale afferisce; ciò avviene tramite un percorso condiviso che accompagna i dipendenti nel loro sviluppo professionale, sia economico che giuridico, applicando criteri, percorsi e strumenti che garantiscano correttezza e trasparenza alle valutazioni effettuate.

La valutazione sulla *performance* individuale si traduce anche con la corresponsione del trattamento economico accessorio definito in sede di contrattazione integrativa, corrispondente alla retribuzione correlata al risultato per quanto riguarda i dirigenti, ed a quella connessa alla premialità per quanto concerne il personale del comparto.

Il sistema di valutazione della performance individuale dell'Azienda è ben articolato e oramai consolidato. Si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- **Documento di valutazione individuale - DIV**, ossia la Scheda di valutazione, in cui sono individuate le aree e gli elementi di valutazione (come detto sopra, diversificati a seconda del ruolo del livello di responsabilità).
- **Il percorso di valutazione**, che prevede
 - La compilazione del DIV su supporto informatico da parte dei valutatori.
 - La sottoscrizione della copia cartacea da parte dei valutatori, la presa visione su supporto informatico da parte dei valutati e la condivisione con il dipendente valutato, in particolar modo quando lo ritiene necessario il valutatore o quando il valutato chiede con confronto per chiarimenti.
 - Una procedura interna di gestione di eventuali contestazioni.
- **I Soggetti competenti del sistema di valutazione**, ossia una chiara definizione del cosiddetto albero dei valutatori e dei supporti organizzativi presenti.
- **I Criteri di determinazione delle quote individuali**, sulla base dei risultati conseguiti e delle valutazioni espresse.

Per maggiori dettagli sui vari elementi sopra riportati, si rinvia alla Relazione della performance e agli altri documenti aziendali.

Risultati 2020 della performance individuale

Con riferimento al personale dirigente, i risultati finali delle valutazioni espresse sulla performance individuale sono riportati nelle seguenti tabelle (suddividendo i dati tra personale dipendente e personale universitario convenzionato):

| Punteggio complessivo | totale DIV 2020 ospedalieri | |
|-----------------------|-----------------------------|--------|
| < 50 | 3 | 0,33% |
| 50 < 72 | 1 | 0,11% |
| 72 | 8 | 0,88% |
| 79 | 5 | 0,55% |
| 86 | 22 | 2,43% |
| 93 | 84 | 9,26% |
| 100 | 772 | 85,12% |
| non valutati | 12 | 1,32% |
| totale | 907 | |

| Punteggio complessivo | totale DIV 2020 convenzionati | |
|-----------------------|-------------------------------|--------|
| < 37,5 | 0 | 0,32% |
| 37,5 < 54 | 0 | 0,00% |
| 54 | 1 | 1,58% |
| 61 | 4 | 3,16% |
| 68 | 25 | 4,11% |
| 75 | 305 | 96,52% |
| non valutati | 7 | 2,22% |
| totale | 342 | |

Con riferimento al personale del comparto, i risultati finali delle valutazioni espresse sulla performance individuale, specificatamente nell'area "capacità" sono riportati nella seguente tabella

| Punteggio area capacità | totale DIV 2020 complessivo | |
|-------------------------|-----------------------------|--------|
| 3<21 | 118 | 1,96% |
| 21 | 291 | 4,83% |
| 24 | 197 | 3,27% |
| 27 | 408 | 6,77% |
| 30 | 4882 | 80,99% |
| non valutati | 132 | 2,19% |
| totale | 6028 | |

Complessivamente, quindi, si evidenzia una discreta differenziazione delle valutazioni individuali espresse, comunque polarizzate sui valori più elevati, in coerenza con i risultati molto positivi complessivamente raggiunti dall'Azienda negli anni (e anche nel 2020, come rilevato con riferimento alla performance organizzativa). Va rilevato comunque che il sistema di valutazione individuale consente un buon grado di personalizzazione nelle valutazioni, il che rappresenta l'elemento di maggior rilevanza in quanto consente di inserire la valutazione in un percorso più ampio di valorizzazione e crescita individuale, senza limitarla ai soli aspetti retributivi.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV attesta che:

- Il ciclo della performance del 2019 ha preso avvio con l'adozione del Piano delle Performance 2020-2022 (DDG n. 104 del 31/01/2020, approvato dall'OIV subito dopo il suo insediamento, il 19/03/2020, e pubblicato nel sito aziendale), col quale sono stati definiti gli obiettivi strategici;
- Il Documento di Direttive, strumento di raccordo tra i documenti di pianificazione pluriennale e il sistema di budget, è stato approvato con DDG n. 207 del 13/02/2020. Il Documento di Direttive contiene gli obiettivi aziendali, il Piano dei Centri di Responsabilità e la descrizione del processo di budget, dall'assegnazione alla valutazione.
- Gli indirizzi definiti nel Piano delle Performance sono stati declinati in obiettivi operativi nel Documento di Direttive. Dal mese di marzo però, l'emergenza Covid-19 ha travolto l'attività e l'organizzazione aziendali, interrompendo anche il processo di budget. Dopo il periodo estivo, superato il primo picco emergenziale, l'AOUP ha cercato di recuperare l'attività sospesa nel periodo di emergenza, anche attraverso il riavvio del processo di budget: sono stati quindi definiti, alcuni obiettivi trasversali che sono stati assegnati alle UO con le schede di budget, dapprima condivise con il Comitato di Budget e successivamente inviate alle UO e discusse negli incontri di negoziazione di budget.
- Ad ottobre 2020 si sono svolti in videoconferenza gli incontri di budget con i direttori delle UU.OO. suddivisi per dipartimento. Agli incontri hanno partecipato Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direzione Ospedaliera, Direzione delle Professioni Sanitarie, Controllo di Gestione, Direttori delle UO.
- Il Controllo di Gestione ha prodotto dei report infra-annuali su attività, consumi e monitoraggio obiettivi, su richiesta della Direzione Strategica e/o dei Direttori delle UO. Il monitoraggio degli obiettivi di budget è stato inviato ai Direttori delle UO con nota prot. 73938 del 04/12/2020.
- Il riemergere della pandemia a novembre 2020, e la successiva indicazione da parte della Regione (nota prot. 474775 del 06/11/2020) di sospendere, con alcune eccezioni, l'attività di ricovero e di specialistica, ha portato l'AOUP ad interrompere nuovamente il processo di budget e, in fase di valutazione, la Direzione ha deciso di attribuire una valutazione positiva per tutte le UO, con una penalizzazione del 10% (sul raggiungimento degli obiettivi del 2° semestre) per le UO che non avessero raggiunto l'obiettivo delle vaccinazioni.
- La scheda di valutazione finale della performance organizzativa è stata inviata ai Direttori delle UO e ai referenti budget con prot. 12313 del 24/02/2021 e con prot. 41429 del 25/06/2021.
- Il processo si è concluso con la Relazione della performance 2020, condivisa con l'OIV e con il Comitato di Budget, poi approvata con DDG n. 1190 del 28/06/2021 ed integrata successivamente con la parte della performance individuale nella DDG n. 1640 del 13/09/2021.

Sulla base delle informazioni raccolte, l'OIV attesta che nel 2020 (e anche nel 2021) il processo relativo alla performance organizzativa ed individuale è stato influenzato dall'emergenza legata al COVID19 che non ha consentito di svolgere il percorso secondo le modalità ordinarie; l'attività di programmazione è stata sospesa a febbraio, per poi riprendere a settembre. L'OIV sottolinea

positivamente il fatto che il sistema di controllo di gestione è stato comunque attivo durante tutto l'anno, in particolare con riferimento al monitoraggio e al reporting degli andamenti di attività e costi aziendali, come emerso peraltro nelle diverse riunioni dell'OIV; ciò ha consentito di dare risposta sia alle numerose richieste di rendicontazione esterne (regionali e nazionali) sia all'esigenza di garantire un efficace governo dell'Azienda da parte della Direzione aziendale e dei diversi responsabili.

D. Infrastruttura di supporto

In merito alla valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo delle performance, si segnala che per gli obiettivi individuati nell'ambito della **performance organizzativa** (sia aziendale sia di CdR):

- Gli indicatori quantitativi sono determinati sulla base delle informazioni disponibili nei sistemi informatici aziendali, elaborati a livello regionale (ad esempio per gli indicatori del PNE, ecc.) oppure a livello aziendale (ad esempio per i costi dei beni sanitari), e resi disponibili su strumenti di reporting aziendali.
- Gli indicatori di processo (ad es. rispetto di scadenze, predisposizione di relazioni o documenti, ecc.) sono rilevati sulla base di verifiche da parte dei servizi aziendali competenti per ciascuna materia.

Per quanto concerne la **performance individuale** in Azienda è disponibile da anni un ambiente informatico di supporto alla compilazione dei Documenti di Valorizzazione Individuale, nel quale annualmente vengono inseriti ed associati i Documenti oggetto di compilazione da parte dei soggetti valutatori.

In tale ambiente vengono archiviati informaticamente tutti i documenti di valutazione, consultabili dai soggetti valutatori mediante accesso con utenza personale, autorizzata dalla Struttura Informatica su richiesta della U.O.C. Gestione Risorse Umane, personale universitario in convenzione e rapporti con l'Università. Dal 2019 anche i soggetti valutati possono consultare con tale piattaforma la propria valutazione.

A tal riguardo, si segnala che fin dall'anno 2013 si è provveduto ad implementare la procedura informatica inviando ai soggetti preposti alla valutazione, un avviso via e-mail che ricorda di provvedere quanto prima, qualora non si fosse provveduto alla valutazione entro i termini stabiliti. Tale avviso viene rinviato periodicamente, finché la procedura non risulta chiusa.

E. Prevenzione della corruzione e trasparenza

Tra le modifiche più significative introdotte dal D.Lgs.97/2016 è possibile citare anche un importante aggiornamento del ruolo dell'OIV in questo ambito che, oltre al consolidato ruolo sulla trasparenza, ha assunto nuove competenze anche sulla prevenzione della corruzione.

Ciò tra l'altro ha portato l'OIV a verificare i contenuti della Relazione del RPCT sul 2020 nel corso della seduta del 29/03/2021, senza evidenziare criticità di rilievo; di ciò si è tenuto conto anche nel corso della verifica dei risultati rispetto agli obiettivi 2020 assegnati ai CdR e ai responsabili coinvolti.

Va infatti rilevato che è correttamente presente presso l'Azienda il previsto collegamento tra ciclo della performance e sistema di prevenzione della corruzione/trasparenza, attraverso l'inserimento di specifici obiettivi di budget tratti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e i monitoraggi svolti in modo coordinato dagli uffici competenti.

Per gli adempimenti relativi alla trasparenza, per ogni voce da pubblicare sono identificati i relativi responsabili ai quali è riservato, ciascuno per la parte di competenza, il compito di individuare, elaborare, aggiornare, verificare l'usabilità del dato e pubblicarlo nella sezione apposita.

Anche nel corso dell'anno 2020, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha chiesto di essere informato circa lo stato di attuazione della sezione del sito web aziendale "Amministrazione Trasparente". La Responsabile della Trasparenza ha quindi, puntualmente, illustrato ai componenti dell'OIV il PTPCT 2020-2022 e le attività di revisione e aggiornamento dell'Albero della Trasparenza. In particolare si segnala che l'OIV ha portato all'attenzione dell'Azienda Ospedale -Università Padova gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 42 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente", a cui sono tenute anche le Aziende sanitarie che, nell'ambito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, in virtù del Decreto presidenziale 20 marzo 2020, n. 42, hanno agito quali Strutture operative del Soggetto attuatore, per l'acquisto di beni e servizi e per la realizzazione di lavori in ambito sanitario, interventi per i quali è stato possibile avvalersi, seppure motivatamente, delle deroghe di cui all'art. 3 dell'Ordinanza n. 630 del 3 febbraio 2020 del Capo del dipartimento della Protezione civile e s.m.i..

Le strutture aziendali informate dal RPCT circa l'obbligo di pubblicazione, nel comunicare che non vi sono stati provvedimenti adottati in deroga alla legislazione vigente, hanno comunque pubblicato in tale sezione per completezza informativa gli atti adottati a seguito dell'emergenza COVID -19. Tali atti sono, altresì consultabili, con rinvio alla sezione "Bandi di Gare e Contratti", sottosezione "affidamenti" così come il costo previsto degli interventi e il costo effettivo sostenuto dall'Amministrazione sono consultabili alla sezione "Bandi di Gare e Contratti", sottosezione - Informazioni sulle singole procedure.

L'OIV ha effettuato, in data 24/07/2020 ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016, 141/2019 con il supporto della Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazioni avvalendosi della griglia di rilevazione. L'OIV ha dichiarato l'impianto complessivo conforme alla normativa come da scheda di sintesi sulla rilevazione.

I sopra richiamati documenti (documento di attestazione degli adempimenti, la relativa griglia di attestazione e la scheda di sintesi), sono consultabili nel sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

Per ciò che concerne l'Anticorruzione l'RPCT con nota prot. n. 69716 del 19/11/2020 ha richiesto alla UOS Sistemi Informativi di poter acquistare il prodotto "Data Protection Manager Anticorruzione" di Studio Storti, con il quale l'Azienda intrattiene rapporti contrattuali, per consentire l'informatizzazione della gestione dei processi, dei rischi e delle misure e, più in generale di tutte le attività connesse all'Anticorruzione, come auspicato dal PNA 2019.

Ad inizio 2021 l'Azienda ha, quindi, provveduto all'acquisto del suddetto software, che è in fase di implementazione.

F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV, insediatosi a marzo 2020, ha svolto la propria attività di verifica nel corso del 2020 riunendosi per 10 volte nel corso dell'anno 2020 (19 marzo, 8 aprile, 23 aprile, 21 maggio, 17 giugno, 24 luglio, 24 settembre, 26 ottobre, 27 novembre, 18 dicembre), analizzando i dati e le informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'Azienda e in alcuni casi acquisendo direttamente l'informazione dal sito istituzionale aziendale. A seconda degli argomenti trattati, sono stati presenti il Responsabile dell'UOC Controllo di Gestione, il Responsabile per la Trasparenza ed Anticorruzione e il Direttore dell'UOC Risorse Umane (o suo delegato) personale universitario in convenzione e rapporti con l'Università.

G. Validazione della Relazione sulla performance

Ai fini della validazione, l'OIV ha preso in esame tre ambiti di verifica.

Il primo ambito riguarda la **Conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni del d. lgs. 150/2009 e ss.mm., alla DGR n. 140/2016 e alle indicazioni delle delibere regionali, che risulta confermata.

Il secondo ambito di validazione è relativo alla **Comprensibilità** della Relazione anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni pubbliche (art. 10, comma 1 del d.lgs 150/2009 e ss.mm.);

Il terzo ambito di validazione riguarda, infine, l'**Attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione. La validazione si articola in due fasi:

- la prima per la verifica della struttura ed i contenuti della Relazione;
- la seconda per la formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di validato, validato con osservazioni o non validato, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione e formalizzato nel presente **Documento di Validazione**.

La Relazione sulla performance dell'anno 2020 dell'Azienda Ospedale-Università Padova, è stata approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 1190 del 28/06/2021, poi integrata per la parte della performance individuale e approvata con DDG n. 1640 del 13/09/2021.

Come riportato dettagliatamente nei paragrafi precedenti, l'OIV ha effettuato nel corso dell'esercizio un monitoraggio continuo del funzionamento complessivo del sistema di programmazione e controllo aziendale, sia attraverso l'esame dei documenti forniti dall'Azienda che attraverso incontri con i responsabili aziendali.

L'OIV, tenendo conto della particolare situazione del 2020 causata dall'emergenza Covid, ha in particolare verificato:

- le modalità di definizione degli obiettivi e i monitoraggi intermedi e finali in ordine al processo di budget dell'Azienda;
- le modalità seguite per la misurazione e la valutazione sia della performance organizzativa (aziendale e di struttura operativa), sia della performance individuale;
- l'esistenza di un sistema informativo aziendale che garantisce la trasmissione delle informazioni e il monitoraggio degli obiettivi ai vari livelli di responsabilità;
- l'esistenza di un sistema informativo ed informatico che garantisce da un lato l'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dall'altro il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

L'OIV in particolare ha valutato che gli strumenti del sistema di valutazione rispondono ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti, partecipazione, coerenza interna ed esterna.

Considerata la situazione straordinaria di emergenza COVID19 che ha caratterizzato il 2020, l'OIV ha preso atto che questa ha impattato anche nel processo di budget, a tratti sospendendolo, costringendo l'Azienda ad affrontare altre priorità, ma garantendo sempre le attività di monitoraggio e reporting su attività e costi aziendali da parte del Controllo di gestione. Di conseguenza, rispetto agli obiettivi definiti nel Piano delle Performance, soprattutto in alcuni mesi dell'anno, non è stato possibile perseguirli appieno a causa dell'emergenza del Covid ed alle priorità che via via venivano anche imposte dalla Regione.

L'OIV riconosce comunque che l'Azienda Ospedale-Università Padova ha gestito in modo positivo il ciclo di gestione della *performance* con riferimento all'anno 2020, e che lo stesso è adeguatamente rendicontato nella Relazione sulla Performance 2020, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 1190 del 28/06/2021 e successiva integrazione con DDG n. 1640 del 13/09/2021.

Alla luce di quanto sopra, **l'OIV valida la Relazione della performance 2020 dell'Azienda Ospedale-Università Padova.**

La documentazione del processo di validazione è conservata dalla Struttura Tecnica permanente di supporto all'OIV.

Conclusioni e prospettive di sviluppo

Come accennato nell'Introduzione, il presente documento è stato predisposto dall'OIV con riferimento all'anno 2020 sulla base delle evidenze documentali disponibili e di quanto emerso nel corso dei confronti avuti nel 2020 con la Direzione, la struttura di supporto dell'OIV e alcuni responsabili aziendali. Peraltro, l'evidente straordinarietà del 2020 (e del 2021), effetto dell'emergenza COVID che ha impattato pesantemente su tutto il paese ma in particolare sulle strutture sanitarie quali l'AOUP, ha messo a dura prova tutta l'organizzazione aziendale e non ha consentito di completare il ciclo della performance 2020 con le verifiche e valutazioni finali secondo le modalità usuali.

Ciò nonostante, appare evidente che i sistemi aziendali di gestione e governo della performance (e anche della prevenzione della corruzione e della trasparenza) sono ben strutturati e consolidati.

La positiva esperienza maturata negli anni dall'Azienda consentirà, una volta che sarà definitivamente terminata la fase emergenziale, una revisione ed un aggiornamento in particolare del proprio sistema di gestione della performance e di valutazione del personale, anche alla luce dei nuovi Contratti Nazionali di Lavoro del personale (in particolare quello dirigente). Sono presenti infatti aspetti molto interessanti che appare opportuno sviluppare, per aggiornare e rendere complessivamente più coerenti gli strumenti gestionali adottati. Si pensi ad esempio all'esigenza di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, ma anche all'esigenza di assicurare una più stretta correlazione tra la valutazione annuale legata alle performance e la valutazione periodica relativa all'incarico e quindi con lo sviluppo delle competenze (professionali e non). In questo contesto anche il ruolo dell'OIV è stato meglio definito e può rappresentare un ulteriore elemento di stimolo per un aggiornamento del sistema aziendale di valutazione.

In conclusione, la presente Relazione dell'OIV fornisce un quadro sintetico delle numerose attività e dell'assetto consolidato del sistema della performance dell'Azienda OU di Padova, in un contesto assolutamente straordinario e difficile che si auspica in via di superamento. Il quadro delineato rappresenta il punto di partenza per ulteriori sviluppi nei prossimi anni, rispetto ai quali l'OIV è impegnato a svolgere il proprio ruolo di stimolo e verifica, secondo quanto previsto dalle normative regionali.

Padova, 15/09/2021

Il Presidente dell'OIV
Ing. Raul Ragazzoni
(Firmato digitalmente)