

*Relazione dell'OIV*  
*sul funzionamento complessivo del Sistema di*  
*Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni*

**Anno 2021**

## **INDICE**

Introduzione .....	3
A. Performance organizzativa .....	3
B. Performance individuale .....	4
C. Processo di attuazione del ciclo della performance .....	4
D. Infrastruttura di supporto .....	5
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	6
F. Definizione e gestione degli standard di qualità.....	6
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	7
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	7

## Introduzione

La descrizione dei sistemi in atto caratterizzanti il ciclo della performance è riportata dettagliatamente nel documento “Relazione sulla performance 2021” pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente. Tale documento illustra i diversi meccanismi gestionali coinvolti e illustra i risultati ottenuti, consentendo di focalizzare questa relazione sulle valutazioni complessive.

Il ciclo della performance 2021 si è realizzato in un contesto che ha visto:

- La nomina dal 1° marzo del nuovo Direttore Generale con i conseguenti riassetto organizzativi e di indirizzo strategico.
- Il perdurare dello stato di emergenza in ragione della pandemia da virus SARS-CoV-2 che ha avuto un forte impatto su tutte le strutture sanitarie, anche se lo IOV, in ragione delle proprie specificità, ha visto un significativo recupero e incremento delle attività caratteristiche come ampiamente riportato nella Relazione sulla Performance.
- L’adozione del Piano della Performance 2021-2023 è stata fatta in attesa degli obiettivi regionali assegnati solo il 13/7/2021 con DGRV n. 958 con inizio delle discussioni di budget nello stesso mese di luglio e presa d’atto formale del budget a dicembre 2021.

Quanto sopra ha inevitabilmente condizionato il ciclo della performance con un significativo ritardo sulle tempistiche previste nel Piano della Performance 2021-2023, oggetto di azioni di miglioramento a partire dal 2022 da parte della Direzione Aziendale come auspicato dall’OIV.

In coerenza con quanto previsto dalla DGRV n. 140/2016 e dalla Delibera ANAC n. 23/2013, la relazione si struttura attorno ai seguenti contenuti:

- A.** performance organizzativa;
- B.** performance individuale;
- C.** processo di attuazione del ciclo della performance;
- D.** infrastruttura di supporto;
- E.** sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F.** definizione e gestione degli standard di qualità;
- G.** utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- H.** descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV.

### A. Performance organizzativa

La valutazione sull’intero processo relativo alla performance organizzativa dalla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione, ai monitoraggi in corso d’anno e alla valutazione finale dei risultati è risultata positiva e conforme agli standard del sistema sanitario regionale. I processi posti in essere dall’amministrazione rispondono pienamente ai requisiti metodologici definiti dal D.Lgs. n. 150/2009.

Per il 2021 per la prima volta è stata negoziata una scheda di budget per i Direttori di Dipartimento, con assegnazione di obiettivi progettuali trasversali al dipartimento o a più dipartimenti. Questo ha certamente rappresentato un rafforzamento del ruolo ed una maggiore responsabilizzazione dei Direttori di Dipartimento.

Per l'anno 2021, è proseguito l'utilizzo dell'applicativo Metrica, che permette la gestione informatizzata delle schede di budget. Tale strumento ha permesso alle Unità Operative di visionare il livello di raggiungimento infra-annuale degli obiettivi assegnati nel corso dell'anno, attraverso l'accesso alla scheda di budget di monitoraggio presente nell'apposito portale. Tutta la documentazione a supporto della valutazione a consuntivo, ricevuta dai diversi referenti di area e dai Direttori/Responsabili di struttura, è stata caricata per trasparenza nel portale.

## B. Performance individuale

Il sistema di monitoraggio, valutazione e ricompensa della performance individuale appare ben consolidato e ampiamente accettato. Processi e strumenti appaiono in linea con le migliori prassi diffuse nelle aziende del SSN, garantendo la diretta relazione valutato — valutatore. Il sistema non ha prodotto nella sua applicazione contenziosi da parte di personale del Comparto e della Dirigenza.

Si osserva tuttavia che la valutazione del personale per il 2021 è basata su accordi sottoscritti con le OO.SS. del Comparto e delle Aree Dirigenziali nel 2015. L'OIV richiama la necessità di rivedere e aggiornare tali accordi anche in tema della modalità di erogazione della premialità e alla luce dei CCNL nel frattempo intervenuti.

In considerazione dello status di IRCCS si valuta positivamente che per il primo anno sia stata introdotta la valutazione dei ricercatori, del personale del comparto che svolge attività di ricerca e di supporto alla ricerca in coerenza con l'art. 8 del CCNL 11/07/2019 e del Regolamento del Ministero della Salute 20/11/2019.

Gli esiti del sistema in termini di differenziazione appaiono accettabili seppure migliorabili, evitando una diffusa tendenza all'appiattimento verso l'alto che contraddistingue l'applicazione dell'istituto in tutto il SSN. Si conferma la proposta di consolidare strumenti che supportino la crescita della cultura della valutazione sia per i valutatori che per i valutati e che incentivino i valutatori ad operare una maggiore differenziazione nella valutazione, tenuto conto che tale processo è finalizzato ad accrescere la responsabilizzazione, a valorizzare il merito e la professionalità e al miglioramento continuo dei livelli di performance individuale ed organizzativa.

Si conferma di particolare rilievo il sofisticato algoritmo che traduce la valutazione in retribuzione da assegnare al dipendente.

## C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel 2021 il ciclo delle performance ha trovato nello IOV concreta attuazione attraverso lo sviluppo delle seguenti fasi:

- Approvazione del “Piano della Performance 2021-2023 e documento delle direttive 2021” con deliberazione del Direttore Generale n. 97 del 09/02/2021;
- “Presenza d’atto delle Schede di Budget per l’anno 2021” con deliberazione del Direttore Generale n. 1020 del 30/12/2021;
- Richiesta materiale ai referenti aziendali per inizio processo di valutazione degli obiettivi aziendali 2021 (09 giugno 2022);
- Approvazione della “Relazione sulla Performance 2021” con delibera del Direttore Generale n. 785 del 13/09/2022.

Con nota prot. n. 10208 del 20/05/2022 del Direttore della UOC Risorse Umane, inviata ai Direttori ed ai Responsabili di UU.OO, si è dato avvio alla procedura di valutazione del personale riferita all'anno 2021.

La valutazione della performance individuale dell’anno 2021 spetta, a seconda che si tratti di personale del Comparto o delle Aree Dirigenziali, al dirigente responsabile in virtù del principio gerarchico. Nell’ambito dell’Area Dirigenziale, le schede sono suddivise in Dirigenza Medica, Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie e Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa. L’Istituto si è dotato di schede di valutazione, i cui dati sono stati raccolti on-line utilizzando uno specifico applicativo fornito da “Sigma Informatica S.p.A.”.

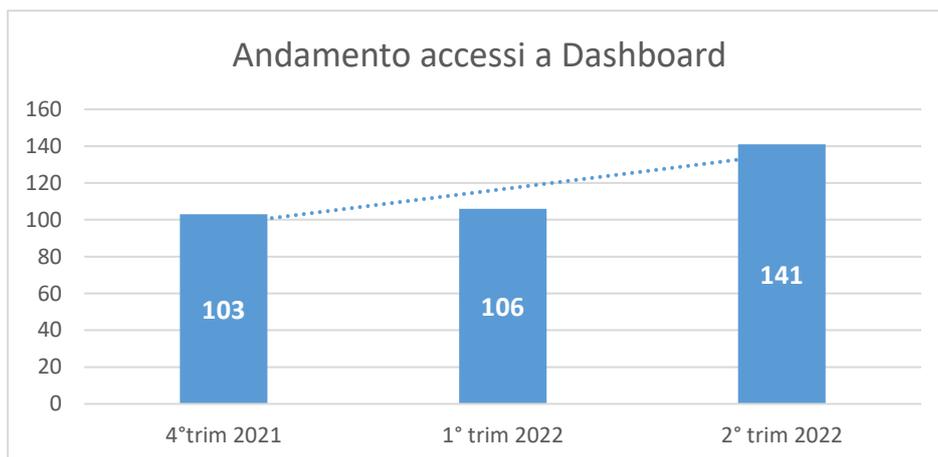
In conclusione si evidenzia come l’intero ciclo abbia visto direttamente coinvolto la Direzione aziendale nel suo complesso. Il supporto operativo è stato efficacemente assicurato dalla UOS Controllo di Gestione che è dotata di tutte le competenze necessarie per assolvere alle proprie responsabilità. Per quanto riguarda la valutazione individuale, il supporto alla Direzione è stato assicurato dalla UOC Gestione Risorse Umane.

In alcune fasi del processo è stato inoltre previsto il coinvolgimento del Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza.

## D. Infrastruttura di supporto

Da quanto riferito durante gli incontri, a partire dalla data di insediamento del presente OIV il 18/10/2021, e in base alla documentazione fornita all’OIV, l’Istituto è dotato di un sistema informativo in grado di supportare l’intero ciclo della performance, fornendo, in cooperazione con il sistema regionale, una rappresentazione del funzionamento e dei risultati utili al governo dell’azienda.

A partire dall'anno 2016 è stato implementato un nuovo *Data Warehouse* aziendale, che ha consentito, oltre al monitoraggio degli obiettivi di attività e costo assegnati a livello di Istituto e Unità Operativa, lo sviluppo di uno strumento per la configurazione e la gestione delle schede di budget aziendali, con l'obiettivo di semplificare le attività di definizione e di monitoraggio degli indicatori (applicativo *Metrica*). Lo strumento è stato perfezionato consentendo una sempre più tempestiva trasmissione delle informazioni alla Direzione Aziendale ed un costante dialogo con le Unità Operative relativamente alla performance organizzativa, come risulta dal grafico sottostante, che rappresenta il numero di accessi ai reports di monitoraggio dell'attività e dei consumi dell'Istituto (Dashboard), per l'ultimo trimestre 2021 e primi 6 mesi 2022.



## E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

In fase di verifica degli adempimenti di pubblicazione, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018, come riportato nella documentazione consultabile sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente, l'OIV ha svolto i dovuti accertamenti tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

L'OIV ha inoltre verificato che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

## F. Definizione e gestione degli standard di qualità

La qualità dello IOV è monitorata e valutata attraverso:

1. Indicatori previsti dal NSG;
2. Indicatori previsti dal "Sistema di Valutazione delle Performance dei Sistemi Sanitari Regionali" (progetto Bersaglio);
3. Benchmark nazionale e internazionali dell'attività di ricerca;

4. Rispetto dei requisiti previsti dai criteri di accreditamento Istituzionale;
5. Riconoscimento di IRCCS (conferma biennale ottenuta il 2 aprile 2020 con Decreto del Ministero della Salute);
6. Rinnovo quinquennale accreditamento OECl quale “Comprehensive Cancer Center” in data 26/03/2021;
7. Certificazione ISO 9001:2015 (ultimo rinnovo emesso in data 02/03/2021 con scadenza il 29/01/2023) per le seguenti attività: *Erogazione di prestazioni di diagnosi e cura in regime ambulatoriale e in regime di ricovero ordinario, Day Hospital e Day Surgery, in area Medica, Chirurgica, e di Terapia Intensiva e nelle aree dei servizi in ambito oncologico. Progettazione e gestione della ricerca clinica spontanea. Progettazione ed erogazione di eventi formativi in ambito sanitario. Attività di coordinamento del gruppo multidisciplinare (GOM Prostate Unit), per la presa in carico del paziente con tumore della prostata.*

## G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Gli strumenti di monitoraggio e valutazione rivestono particolare importanza per la governance dell’Istituto anche al fine di valutare gli indicatori previsti dal NSG e dal “Sistema di Valutazione delle Performance dei Sistemi Sanitari Regionali” (progetto Bersaglio), nonché i requisiti previsti per il riconoscimento di IRCCS e l’accreditamento OECl. Gli indicatori previsti da questi sistemi di valutazione sono stati inoltre inseriti nelle schede di budget delle unità operative interessate.

Nel corso del 2021 l’Istituto ha proseguito nell’utilizzo dello strumento del “Data Warehouse e del portale Metrica (budget online)” per consentire una valutazione tempestiva dei livelli di attività e costo delle Unità Operative, e favorire una verifica periodica del livello di raggiungimento degli obiettivi di budget di Unità Operativa.

## H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

Con riferimento al “Ciclo della Performance 2021” si riepilogano le date e gli ordini del giorno degli incontri:

<b>Data seduta</b>	<b>O.d.G.</b>	<b>Modalità partecipazione</b>
03 Dicembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condivisione programmazione dell’anno 2021: schede di budget e monitoraggio</li> </ul>	Videoconferenza
20 Gennaio 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione del piano triennale della performance 2022-2024;</li> <li>• Presentazione della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> </ul>	Mista

28 Febbraio 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento di attestazione dell'avvio del ciclo della performance;</li> <li>• Condivisione documento delle direttive</li> </ul>	Videoconferenza
21 Aprile 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stato di avanzamento del budget dell'anno 2022;</li> <li>• Condivisione bozza aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</li> </ul>	In presenza
01 Giugno 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica preliminare degli adempimenti prescritti dal D.L.gs. 33/2013 e ss.mm.ii. in materia di trasparenza e analisi griglia di rilevazione di cui all'Allegato 2.1.A alla Delibera ANAC 201/2022</li> </ul>	Videoconferenza
17 Giugno 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi griglia di rilevazione di cui all'Allegato 2.1.A alla Delibera ANAC 201/2022</li> <li>• Stato avanzamento ciclo performance</li> </ul>	In presenza
08 Agosto 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione della relazione sulla performance dell'anno 2021</li> </ul>	Videoconferenza
14 Settembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2021</li> <li>• Validazione della relazione sulla performance 2021</li> <li>• Condivisione dello stato attuale del sistema di erogazione degli acconti di produttività.</li> </ul>	In presenza

I verbali di tutti gli incontri dell'OIV sono conservati agli atti presso la struttura tecnica di supporto.

Ad alcune riunioni in presenza ha partecipato la direzione strategica con la attiva partecipazione delle unità di supporto coinvolte. Per lo svolgimento delle sue funzioni, a complemento delle riunioni, l'OIV ha ampiamente utilizzato modalità telematiche che hanno consentito ai suoi componenti di analizzare documenti e condividere decisioni.

La relazione 2021 viene predisposta dall'attuale OIV, nominato con DDG n. 718 del 28/09/2021.

Padova, 14 Settembre 2022

*Il Presidente*

*Dott.ssa Antonella Messori FIRMATA*