

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**RELAZIONE ANNUALE DI MONITORAGGIO
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI
NELL'AMBITO DI ENTI E AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E DI ARPAE
(DGR.334/2014 – Allegato A, art.3, c.1, lett.c)
Periodo: 1.10.2016–30.9.2017****1. Premessa: un inquadramento preliminare**

La presente relazione (la terza dopo quelle relative ai periodi 1.10.2014 – 30.09.2015 e 1.10.2015 – 30.09.2016) ha lo scopo di illustrare alla Giunta Regionale, conformemente con quanto previsto dalla DGR 334/2014, le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e Aziende del SSR e per ARPAE della Regione Emilia-Romagna¹, in merito al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni ed anche, più in generale, alle attività svolte nel periodo considerato (1.10.2016–30.9.2017). La relazione si riferisce tuttavia anche ad alcune attività avviate nel periodo di riferimento e concluse entro la data di approvazione della relazione stessa.

Si rinvia alle Relazioni delle due precedenti annualità per quanto concerne l'inquadramento generale con i riferimenti normativi e l'ambito di attività dell'OIV-SSR, nonché in particolare l'ambito di applicazione del monitoraggio dei controlli interni.

La presente relazione è stata predisposta successivamente al provvedimento della DGR 1399/2017 di rinnovo per un ulteriore triennio dei componenti dell'OIV-SSR.

2. Sintesi delle attività svolte

Si riporta di seguito in ordine cronologico il percorso di lavoro attuato dall'OIV-SSR nel terzo anno di attività. Nei capitoli successivi, i vari temi saranno descritti in modo più organico fornendo anche informazioni di dettaglio sulle attività svolte, sui monitoraggi compiuti e sui risultati rilevati.

- 19 dicembre 2016: approvazione della *“Relazione annuale di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni relativamente al periodo compreso fra l'1.10.2015 e il 30.9.2016”* e successiva trasmissione alla Giunta regionale a cura della DG Sanità.

¹ Nel presente documento, per brevità, l'Organismo Indipendente di Valutazione sarà indicato come OIV-SSR, gli Enti/Aziende del SSR e l'ARPAE saranno indicati complessivamente come Aziende; Direzione generale cura della persona, salute e welfare come DG Sanità; Servizio amministrazione del servizio sanitario regionale, sociale e socio-sanitario come Servizio Amministrazione SSR.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

- 19 dicembre 2016: approvazione della Delibera 4/2016 dell'OIV-SSR: *“Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Prime indicazioni, ai sensi del D. Lgs. 97/2016 e del PNA 2016, agli OAS e ai RPCT aziendali”*.
- 30 gennaio 2017: parere obbligatorio sulla revisione del Codice di comportamento di ARPAE Regione Emilia-Romagna ai sensi del comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012.
- 13 febbraio 2017: invio alle Aziende sanitarie del documento *“Scadenziario attività 2017 ed indicazioni correlate”*.
- 27 marzo 2017: approvazione del Report comparativo *“Relazione annuale RPCT 2016 ai sensi della Delibera 4/2016 dell'OIV-SSR”*.
- 6 aprile 2017: incontro plenario OIV-SSR e OAS aziendali sul tema *“Sistema di misurazione e valutazione della Performance. Il punto della situazione”*.
- 27 aprile 2017: attestazione dell'OIV-SSR sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione all'interno di *“Amministrazione trasparente”* da parte delle Aziende (con riferimento al 31/03/2017), secondo quanto previsto dalla delibera ANAC 236/2017.
- 15 maggio 2017: approvazione della Delibera 5/2017 dell'OIV-SSR: *“Sistema di valutazione integrata del personale: Linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali”*.
- 20 giugno 2017: invio alle Aziende sanitarie del documento *“Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 236/2017”*.
- 10 luglio 2017: incontro plenario OIV-SSR e OAS aziendali, sul tema *“OIV-SSR e valutazione delle Performance: il modello RER e la Delibera 5/2017”*.
- luglio 2017: verifica della pubblicazione nel sito Amministrazione Trasparente delle Aziende e dell'aderenza con quanto previsto dalle delibere dell'OIV-SSR in merito alla Relazione sulla Performance 2016 e agli Indicatori predisposti ai sensi del c.522 della legge di stabilità 2016 (entrambi in scadenza 30/6/2017).
- 24 luglio 2017: approvazione del documento *“Proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie per l'anno 2016”* e conseguente invio alla DG Sanità in data 26 luglio 2017.
- 24 luglio 2017: approvazione del documento *“Proposta di valutazione del Direttore Generale di ARPAE Emilia-Romagna per l'anno 2016”* e conseguente invio al Capo di Gabinetto in data 26 luglio 2017.
- 24 luglio 2017: presa d'atto delle azioni di miglioramento attuate dalle Aziende a seguito delle indicazioni emerse nella fase di attestazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC 236/2017.
- 18 settembre 2017: obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente: verifica delle azioni di miglioramento attuate dall'AUSL di Modena, dall'AOU di Modena, dall'AUSL di Parma, dall'AOU

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

di Parma a seguito delle indicazioni emerse nella fase dell'attestazione ai sensi della delibera ANAC 236/2017.

- 14 novembre 2017: incontro plenario OIV-SSR e OAS sul tema *“Guida alla valutazione del personale: illustrazione dei risultati dell'analisi comparativa condotta dall'OIV-SSR e Percorso di avvicinamento: indicazioni metodologiche sulla sua predisposizione”*.
- fine 2016 – ottobre 2017: partecipazione al sotto gruppo *“Codice di comportamento unico per le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna”*, attivato nell'ambito Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale.
- febbraio – ottobre 2017: validazione dei processi di valutazione attuati dagli OAS per il sistema incentivante 2016.
- marzo – ottobre 2017: verifica dell'aderenza dei documenti aziendali con quanto previsto nelle Delibere 1,2,3,4,5 dell'OIV-SSR per i seguenti aspetti: Master budget aziendale, congruenza fra le misure di prevenzione corruzione e gli obiettivi previsti dal PdP e nel Budget, relazione sulla performance 2016, valutazioni di seconda istanza 2016, Guida alla Valutazione Aziendale del Personale.

Si segnala che l'OIV-SSR, oltre a riunirsi abitualmente presso la sede della DG Sanità, tiene proprie sessioni di lavoro anche presso le sedi delle Aziende, per favorire un confronto diretto sui temi di competenza ed un più agevole scambio informativo con i componenti degli OAS e delle Direzioni aziendali. Tale opportunità è stata sfruttata dalle Aziende in particolare per approfondire le linee di sviluppo del proprio sistema di valutazione del personale ed i contenuti del Piano della performance, in applicazione delle delibere OIV-SSR.

3. Monitoraggio del sistema dei Controlli interni

3.1 Controllo strategico

Il controllo strategico previsto dal D. Lgs.286/1999 è stato aggiornato dal Ciclo di gestione della performance previsto dal D.Lgs.150/2009, con le modalità applicative definite per le Aziende dalla Regione Emilia Romagna, in particolare mediate le linee guida dell'OIV-SSR, e che viene formalizzato attraverso due documenti principali: Piano della Performance (PdP) e Relazione della Performance. Di seguito si riporta il monitoraggio di quanto sviluppato nel periodo considerato.

3.1.1 Il Piano della Performance 2016-2018

Per quanto riguarda il Piano della Performance (PdP) non sono state introdotte novità a quanto definito dalla Delibera 3/2016 dell'OIV-SSR e già sostanzialmente illustrate nella Relazione anno 2, alla quale si rimanda per una trattazione più puntuale. Nel corso dell'anno si è infatti consolidato il sistema avviato l'anno precedente.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

La Delibera 3/2016 ha introdotto infatti delle sostanziali innovazioni nel sistema di misurazione e valutazione delle performance complessive delle Aziende. Tale sistema ha come principi cardine quelli della trasparenza della misurazione della performance e della contestuale confrontabilità dei risultati raggiunti dalle diverse Aziende. Riprendiamo in sintesi gli aspetti essenziali:

- La Struttura del PdP resta invariata rispetto a quella prevista nella Delibera 1/2015 (Allegato A). Assume validità triennale e stabile (a meno che non si verifichino significativi cambiamenti organizzativi o ambientali), senza prevedere un approccio “a scorrimento”. Fino a questo momento non sono stati effettuati aggiornamenti dei PdP precedentemente approvati (ad eccezione dell'ARPAE che ha applicato il sistema delineato tenendo conto delle proprie peculiarità).
- Il PdP è fortemente correlato con gli obiettivi di mandato assegnati alle Direzioni Generali.
- Nel PdP vengono definite Dimensioni/Aree della performance omogenee per tutte le Aziende, alle quali è stato associato un insieme standard di circa 80 indicatori di risultato, scelti e condivisi con i Servizi della DG Sanità e con il contributo di alcune Aziende Sanitarie, avendo come riferimento prioritario la banca dati regionale INSIDER (ex SIVER) attiva dal 2016 ed i sistemi di valutazione delle Aziende sanitarie già attivi a livello nazionale (PNE, MES ecc.).

Nel PdP le Aziende indicano anche i trend attesi per ciascun indicatore per il triennio 2016-2018 partendo dai valori relativi al 2014 ed al 2015 estratti da SIVER. Rispetto a quanto pianificato nella delibera 3/2016 le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna si sono adeguate a quanto richiesto sia per quanto riguarda la struttura, sia per quanto riguarda i contenuti del documento.

Sulla base dell'esperienza fin qui maturata e dell'evoluzione di SIVER nel nuovo sistema regionale INSIDER, molto più ricco di informazioni, in questi mesi si è avviato un lavoro di revisione e aggiornamento degli indicatori della performance, da applicare a partire dal 2018, con il coinvolgimento e la collaborazione degli uffici regionali competenti e di rappresentanti delle Aziende. Il lavoro in corso terrà anche conto degli indicatori inseriti nel Nuovo Sistema di Garanzie (aggiornamento del DM 12/12/2001 per la descrizione ed il monitoraggio dell'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza).

3.1.2 La Relazione sulla Performance 2016 e indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016

Le novità introdotte per il PdP 2016-2018 dalla Delibera 3/2016, hanno determinato delle sostanziali modifiche di struttura e contenuto nella Relazione sulla performance 2016 (pubblicata in Amministrazione Trasparente da ciascuna Azienda entro il 30/06/2017).

La Relazione sulla performance è un documento annuale articolato in due sezioni: la prima contiene una serie di elementi informativi relativi alle azioni attuate in relazione agli impegni strategici presenti nel PdP; la seconda contiene l'evoluzione registrata per gli indicatori di risultato, con commenti/spiegazioni in relazione agli andamenti attesi

Alla Relazione sulla performance è allegata la Rendicontazione degli obiettivi della programmazione regionale (capitolo già presente nella Relazione da allegare al bilancio di esercizio ex D.lgs. 118/11).

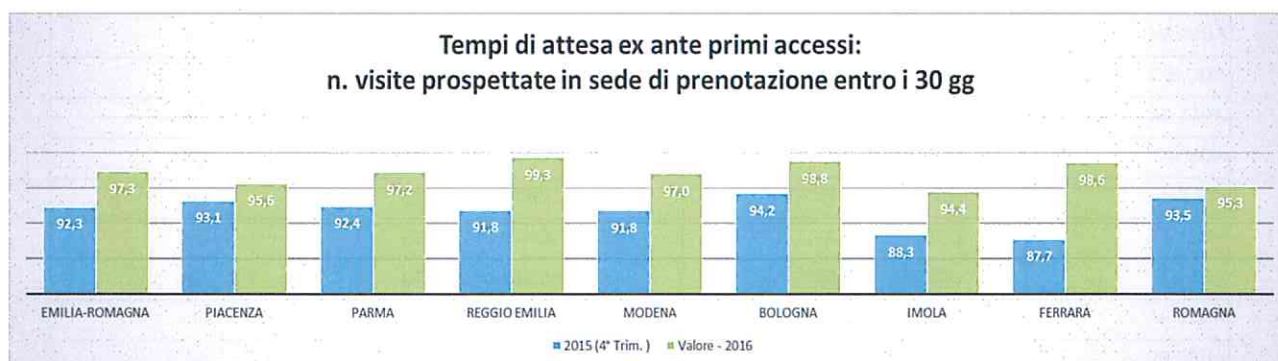
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Riepiloghiamo di seguito struttura e contenuti dei documenti pubblicati, in applicazione di quanto previsto nella delibera dell'OIV-SSR n°3/2016 "Aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance" (Par. 5, La Relazione sulla performance):

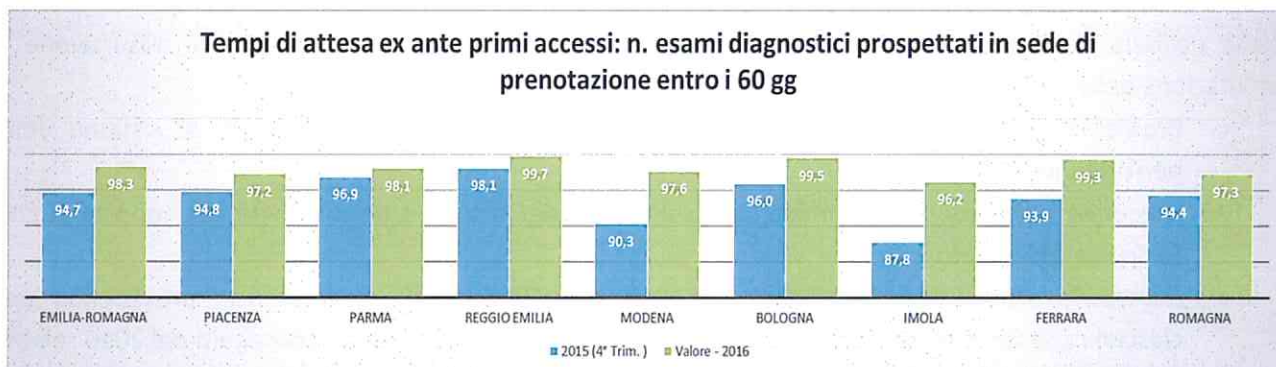
- Premessa: inquadramento generale del documento e contestuale richiamo al sistema della performance RER.
- Executive summary: breve sintesi dei risultati più significativi e delle attività più importanti che hanno caratterizzato il 2016.
- Successiva articolazione di capitoli per Dimensioni/Aree della performance, prevedendo per ciascun capitolo la rendicontazione delle azioni sviluppate e dei risultati conseguiti nel 2016 relativi nell'area di performance considerata, in relazione agli obiettivi previsti nel PdP rinviano, per quanto possibile, alla rendicontazione degli obiettivi della programmazione regionale già presente nella Relazione sulla Gestione del Direttore Generale. È stata prevista inoltre una tabella nella quale sono descritti gli andamenti attesi/registrati per gli indicatori relativi all'area di performance considerata (con breve descrizione e commento dei risultati), sulla base delle informazioni disponibili su INSIDER (ex SIVER) e in altre fonti informative aziendali.
- Eventuali altri contenuti ritenuti necessari e capitolo di Conclusioni.

A titolo esemplificativo, riportiamo di seguito due indicatori particolarmente significativi presenti nella banca dati regionale INSIDER (ex SIVER) e inclusi nelle Relazioni delle Performance di tutte le Aziende. Essi misurano i tempi di attesa ex ante nei primi accessi per le prestazioni specialistiche ambulatoriali, inseriti data l'importanza attribuita al tema negli obiettivi assegnati alle Aziende. In entrambi i casi si registra dall'anno 2015 all'anno 2016 un trend positivo di riduzione dei tempi di attesa in tutti i territori della Regione Emilia-Romagna e, conseguentemente, a livello medio.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA



La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto negli atti deliberativi sopra citati in merito alla Relazione sulla Performance 2016 e agli indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016 (pubblicazione prevista entro in 30 giugno 2017). L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio ed alla pubblicazione in Amministrazione trasparente della documentazione con i contenuti e nei tempi previsti.

RELAZIONE PERFORMANCE 2016 E INDICATORI COMMA 522			
AZIENDA	RELAZIONE PERFORMANCE 2016	INDICATORI C.522	ESITO MONITORAGGIO OIV-SSR
AUSL PC	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL PR	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AOU PR	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL RE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AOSP RE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL MO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AOU MO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AOU BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
IOR BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL FE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AOU FE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL IM	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
AUSL RO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	OK
ARPAE	DOCUMENTO RICEVUTO	NON SOGGETTA AD ADEMPIMENTO	OK

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Aziende si è completato con la predisposizione da parte di ciascuna di esse della prima Relazione della performance secondo le indicazioni della Delibera 3/2016 dell'OIV-SSR (e disponibili nei siti Amministrazione Trasparente). Ciò consente una lettura trasversale delle performance aziendali di tutta la Regione sulla base di dimensioni ed indicatori comuni e significativi. È in corso il lavoro per introdurre nel 2018 una prima revisione del sistema in particolare per quanto attiene agli indicatori della performance, con una nuova riedizione triennale del PdP da predisporre nel 2018.

3.2 Controllo di Gestione**3.2.1 Master Budget e verifica da parte degli OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget**

Come previsto dalla Delibera 1/2015 (Allegato A - Paragrafo 4) e dalla Delibera 2/2016 (Paragrafo 3.1), le Aziende devono adottare entro il 31 marzo dell'anno in corso (o a 30 giorni dalla chiusura del processo di budget) il Master Budget, con contestuale invio all'OIV-SSR: esso rappresenta lo strumento aziendale fondamentale per la programmazione e valutazione della Performance organizzativa.

Alla stessa data è prevista dalla Delibera 2/2016 (paragrafo 3.1) e dalla Delibera 4/2016 (Paragrafi 3 e 4.1) la verifica da parte degli OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget, attraverso l'invio all'OIV-SSR di un verbale che ne attesti l'effettuazione.

Nella seguente tabella, si riportano i risultati della verifica effettuata dall'OIV-SSR sui due adempimenti sopra citati. Per quanto riguarda l'anno 2016 tutte le Aziende hanno adottato e inviato la documentazione richiesta.

In alcuni casi la documentazione non è pervenuta nei tempi definiti nello Scadenziario 2017 (PG 78191/2017). A titolo esemplificativo, citiamo il caso della AUSL di Reggio Emilia e dell'AOU Policlinico di Modena che essendo coinvolte i processi di riorganizzazione di ampia portata hanno avuto la necessità di tempistiche differenti rispetto a quelle pianificate.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

AZIENDA	MASTER BDG	CONGRUENZA	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PC	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL PR	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AOU PR	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL MO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AOU MO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL RE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AOSP RE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AOU BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
IOR BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL FE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AOSP FE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL IMOLA	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO
AUSL RO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO	ESITO POSITIVO

3.2.2 La verifica degli obiettivi di budget 2016 e ricaduta sulla Retribuzione di risultato/Produttività collettiva

La Delibera 2 (Par. 3.2 - Valutazione della performance e sistema premiante aziendale) attribuisce agli OAS la competenza di validare il processo di valutazione annuale della performance organizzativa anche al fine di consentire l'erogazione degli incentivi al personale secondo quanto previsto dai CCNL e dagli accordi aziendali. L'esito di tale validazione viene comunicato all'OIV-SSR attraverso l'invio di un verbale che attesti la correttezza metodologica del processo e una tabella di sintesi che riassume, struttura per struttura ed individualmente (laddove previsto), il grado di raggiungimento degli obiettivi, e quindi la percentuale di erogazione degli incentivi. Tali documenti devono essere inviati all'OIV-SSR tempestivamente al fine di consentire un adeguato monitoraggio del sistema.

La seguente tabella riassume per la Retribuzione di risultato/Produttività collettiva 2016 l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto nella sopra citata Delibera 2. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio tempestivo della documentazione richiesta, senza anomalie o criticità particolari.

Sintesi monitoraggio: il sistema di Controllo di Gestione delle Aziende risulta complessivamente consolidato ed applicato con regolarità e coerenza. Il monitoraggio attuato nel corso dell'anno ha confermato tale situazione in tutte le Aziende, che hanno provveduto ad adottare ed inviare all'OIV-SSR la documentazione richiesta.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**3.3 Valutazione del personale****3.3.1 La Delibera 5/2017 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali".**

Per quanto attiene alla valutazione del personale, l'OIV-SSR ha fornito una serie di indicazioni metodologiche ed operative con le Delibere 1/2014 e 2/2015, già illustrate nelle Relazioni anno 1 e 2. Nell'ultimo anno, l'impianto precedentemente delineato è stato ulteriormente sviluppato attraverso l'adozione della Delibera 5/2017 dell'OIV-SSR, "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali" (pubblicata in tutti i siti Amministrazione trasparente delle Aziende). Essa fornisce ulteriori elementi di indirizzo, anche tenendo conto dell'implementazione (ormai in fase avanzata) del Progetto GRU che prevede l'adozione di un software unico per la gestione delle Risorse Umane nelle Aziende sanitarie della Regione.

In questo ambito, la Delibera 5 fornisce alle Aziende un quadro di riferimento metodologico più definito e unitario, da applicare comunque con gradualità e nel rispetto della normativa vigente (contratti collettivi nazionali di lavoro e contratti integrativi aziendali). Pertanto, la sua implementazione presso ogni Azienda non consiste nel mero recepimento di un modello predefinito, ma prevede il contestuale coinvolgimento del personale aziendale e delle rappresentanze sindacali, non imponendo una soluzione unica valida obbligatoriamente per tutti. La Delibera 5 definisce una "cornice" di riferimento comune, con alcune regole essenziali che andranno poi declinate a livello aziendale e che garantiscono però una coerenza metodologica complessiva e la possibilità di una lettura trasversale dei sistemi valutativi aziendali, essendo stati inseriti nel Modulo valutazione del software unico regionale di gestione delle risorse umane.

3.3.2 Guida alla valutazione aziendale del personale

Come previsto nella Delibera 5, le Aziende hanno provveduto entro il 30/9/2017 alla definizione e conseguente pubblicazione sulla Intranet aziendale della Guida alla valutazione aziendale del personale.

Il documento rappresenta una fotografia dei sistemi e dei processi di valutazione attualmente utilizzati e descrive in modo semplice e trasparente scopi, processi, metodologie, strumenti, tempi, attori, conseguenze di tutte le varie tipologie di valutazione aziendale componendole in un unico quadro organico. La Guida fornisce quindi una ricognizione essenziale sullo stato dell'arte, necessario al fine di definire tempi e modalità con le quali le Aziende dovranno progressivamente adeguarsi al modello proposto dall'OIV-SSR con la Delibera 5/2017 (cfr. Par. 4 "Il modello a tendere"), ma anche per l'effettiva attivazione del Modulo valutazione del software unico regionale.

Successivamente, l'OIV-SSR ha provveduto ad un'analisi complessiva di quanto ricevuto, elaborando un report comparativo contenente prime indicazioni e spunti di riflessione, che sono stati condivisi nel corso di uno specifico incontro plenario OIV-SSR e OAS (tenuto il 14/11/2017).

Tale lavoro sarà ulteriormente approfondito nei primi mesi del 2018, per arrivare ad una lettura trasversale ancor più dettagliata che consenta di fornire indicazioni utili per la successiva evoluzione del sistema.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

3.3.3 Valutazione di seconda istanza anno 2016

Nel sistema delineato dalla DGR 334/2014, la competenza sulla valutazione di seconda istanza per le valutazioni annuali (prevista dai CCNL in capo ai Nuclei di valutazione) risulta assegnata agli OAS. La Delibera 2 (Par. 2.2 - Ruolo dell'OAS per le valutazioni di 2° istanza) stabilisce che gli OAS possano esercitare la propria competenza, o direttamente, oppure "attraverso un collegio specifico presieduto da un membro dell'OAS e da altri soggetti individuati dalla Direzione aziendale che possano garantire un adeguato livello di competenza ed indipendenza professionale". La valutazione di seconda istanza su una valutazione annuale è attivabile dall'OAS, o d'ufficio (in caso di valutazione negativa), oppure su eventuale richiesta del valutato. In entrambi i casi, le attività svolte dagli OAS devono essere comunicate periodicamente all'OIV-SSR (almeno una volta all'anno entro il 30/9) per un monitoraggio complessivo del funzionamento del sistema.

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto nella sopra citata Delibera 2. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza che si siano evidenziate situazioni anomale.

VALUTAZIONI DI SECONDA ISTANZA ANNO 2016		
AZIENDA	RISCONTRO	N° (Se ricevute)
AUSL PC	SI	0
AUSL PR	SI	0
AOU PR	SI	18
AUSL RE	SI	0
AOSP RE	SI	0
AUSL MO	SI	0
AOU MO	SI	0
AUSL BO	SI	1
AOU BO	SI	0
IOR BO	SI	0
AUSL FE	SI	0
AOU FE	SI	0
AUSL IM	SI	2
AUSL RO	SI	8
ARPAE	SI	2
		31

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, la Delibera 5/OIV ha definito in modo più dettagliato le logiche e i contenuti del sistema di valutazione del personale delle Aziende, anche per consentirne l'implementazione tramite Modulo valutazione del software unico regionale di gestione delle risorse umane. Sono state anche predisposte le prime Guide alla valutazione da parte di ciascuna Azienda, documento che fotografa i processi, le regole e gli strumenti attualmente adottati e che quindi rappresenta il riferimento per l'avvio dell'utilizzo del Modulo sw e per il progressivo miglioramento / allineamento dei sistemi aziendali verso il "Modello a tendere" delineato dalla delibera 5. Tale percorso di avvicinamento sarà monitorato nel corso del prossimo anno grazie alla completa attivazione in tutte le Aziende del nuovo sw unico regionale.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

3.4 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie e di ARPAE Regione Emilia-Romagna
3.4.1 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie

A partire dal 2014, a seguito della DGR 705/2015, rientra fra le competenze dell'OIV-SSR anche "la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione" dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie.

È stato confermato il percorso di valutazione già attuato negli anni precedenti con la DG Sanità, che ha garantito il coinvolgimento delle Direzioni Generali delle Aziende e mantenuto un rapporto costante e costruttivo con l'OIV-SSR, in applicazione di quanto previsto dalla DGR 1003 del 28/6/2016 "Linee di programmazione e di finanziamento delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2016".

La Proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie è stata approvata dall'OIV-SSR in data 24 luglio 2017 e inviata alla DG Sanità in data 26 luglio 2017 (PG 0547810). La Giunta Regionale con la Delibera n° 1222 del 2/8/2017, avente come oggetto "Valutazione dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta -anno 2016. Valutazione del Direttore Generale ARPAE, ER. GO ed ARL- anno 2016. Valutazione dei Dirigenti delle aree di coordinamento centrali - 01/03/2016-30/04/2016. Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende del SSR - anno 2016", ha recepito la proposta sopracitata.

Dal quadro sopra delineato si rileva positivamente la significativa contrazione dei tempi del processo di valutazione rispetto agli anni precedenti e soprattutto l'anticipazione della decisione finale, assunta ad inizio agosto; da sottolineare anche il positivo allineamento di un sempre maggior numero di indicatori di valutazione con quelli disponibili e monitorati nelle banche dati regionali (anche per il 2017). Sempre con riferimento ai tempi, restano da migliorare quelli di definizione/assegnazione degli obiettivi, che seppur sostanzialmente noti già da inizio anno formalmente sono stati adottati a giugno (sia nel 2016, sia nel 2017).

Si riporta nella seguente tabella la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG delle Aziende Sanitarie per l'anno 2016, comprensivo della valutazione circa il complessivo governo aziendale agito dalle Direzioni Generali, così come riportato nella sopracitata Delibera (pp. 12 e 13):

AZIENDA	%
Azienda USL di Piacenza	82,0%
Azienda USL di Parma	85,0%
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma	80,0%
Azienda USL di Reggio Emilia	92,0%
Azienda Ospedaliera Di Reggio Emilia	89,0%
Azienda USL di Modena	90,0%
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	88,0%
Azienda USL di Bologna	92,0%
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna	78,5%
Istituto Ortopedico Rizzoli	78,5%
Azienda USL di Ferrara	80,0%



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara	89,0%
Azienda USL di Imola	78,5%
Azienda USL della Romagna	89,9%

3.4.2 Valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna

Il processo di valutazione del Direttore Generale di ARPAE è stato affidato per l'anno 2016 all'OIV-SSR a fine maggio 2017 (cfr.nota PG/2017/398710) con la richiesta di definire una proposta di valutazione applicando la metodologia già definita per i Direttori Generali/Direttori di Agenzia della Regione Emilia-Romagna. In particolare la DGR 944/2013 "Sistema di valutazione dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta" (e in particolare l'Allegato A), come modificata dalla DGR 856/2015 "Valutazione per l'anno 2013 dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta. Valutazione del Direttore Generale ARPA", definisce le modalità e i criteri attraverso i quali deve essere valutato anche il Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna. Il sistema di valutazione si basa su tre parametri (P1, P2 e P3) che misurano le seguenti dimensioni:

- La prima componente (P1): tiene conto di alcune variabili statistiche e di contesto (ad es. come si situa la Regione nel contesto nazionale/europeo).
- La seconda componente (P2): corrisponde a variabili legate agli aspetti organizzativi e finanziari, già definiti come rilevanti in altri contesti (ad es. rapporto tra spesa di personale e spesa corrente, la velocità di cassa e la capacità di impegno, così come definiti e calcolati a livello di Ente per il Rendiconto generale).
- La terza componente (P3): fa riferimento ad alcune variabili di output dell'azione amministrativa, per le quali è possibile enucleare una responsabilità primaria in capo a una singola Direzione Generale. All'inizio di ciascun anno vengono individuate alcune variabili, desunte dai Piani di Attività di Direzione e in riferimento agli obiettivi strategici definiti in rapporto al DPEF, che diano il senso dell'efficacia dell'azione delle strutture regionali sotto il controllo dei Direttori Generali.

La valutazione complessiva è calcolata sulla base di questi tre parametri in base al calcolo previsto nella Tabella 3 dell'Allegato A alla DGR 944/2013.

L'attività valutativa dell'OIV-SSR si è limitata quindi al parametro P3, mentre gli altri parametri sono calcolati anche per ARPAE dagli uffici regionali competenti per assicurare omogeneità di elaborazione.

L'OIV-SSR rileva che l'iter seguito in questo caso non ha consentito di garantire pienamente l'applicazione dei Principi generali di valutazione richiamati nella propria Delibera 1, per effetto dei tempi di coinvolgimento dell'OIV-SSR stesso. In particolare non è stato possibile determinare preventivamente gli indicatori di dettaglio, i target, i criteri di valutazione e i pesi associati, che sono stati necessariamente fissati al momento della valutazione, comunque con il positivo coinvolgimento di ARPAE. Su tali aspetti si ritiene utile sottolineare la necessità per il futuro di rivedere il processo di valutazione di ARPAE, definendo in modo più sistematico responsabilità, fasi e tempi di attuazione.

La Proposta di valutazione del DG di ARPAE Regione Emilia-Romagna è stata approvata dall'OIV-SSR in data 24 luglio 2017 e inviata al Capo di Gabinetto del Presidente in data 26 luglio 2017 (PG 0548101), indicando

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

una percentuale di raggiungimento per il parametro P3 del 92,1%. Il 2 agosto la Giunta Regionale con la Delibera n° 1222/2017 ha recepito la proposta sopracitata, definendo una percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG di ARPAE all'84% per l'anno 2016 (pag.8 Delibera n° 1222/2017).

Sintesi monitoraggio: la valutazione dei Direttori Generali per il 2016 ha confermato sostanzialmente l'impianto già adottato negli anni precedenti, con due significative novità: un'importante accelerazione dei tempi di valutazione ed il coinvolgimento dell'OIV-SSR nella valutazione del Direttore Generale di ARPAE. Restano da migliorare soprattutto i tempi di definizione formale degli obiettivi assegnati alle Aziende e l'allineamento tra gli indicatori utilizzati e quelli disponibili nelle banche dati regionali (ambito peraltro già consolidato nel 2017).

3.5 Sintesi delle attività di OIV-SSR e OAS: ampliamento degli scambi informativi.

Al fine di rendere più sistematica ed efficace la comunicazione ed il supporto bidirezionali fra gli OAS e l'OIV-SSR, nel corso dell'anno sono state introdotte le seguenti novità riguardanti la programmazione delle attività (cfr. nota prot.PG 0338624 del 8/5/2017):

- Con cadenza semestrale l'OIV-SSR invia agli OAS la programmazione delle proprie sedute, al fine di consentire agli OAS ed alle Aziende di poter proporre eventuali incontri su date già fissate.
- Prima di ogni riunione l'OIV-SSR comunica l'ODG fissato al fine di fornire una maggiore informazione sui temi in discussione e di consentire agli OAS ed alle Aziende di poter chiedere o fornire eventuali informazioni.
- Gli OAS inviano all'OIV-SSR i verbali dei propri incontri (compresi gli eventuali allegati), al fine di consentire un monitoraggio delle attività svolte, anche allo scopo di rendicontarle nell'ambito della presente Relazione.

In relazione a quanto detto sopra, si segnala che il numero di riunioni svolte (e verbalizzate) dagli OAS aziendali nel periodo considerato è compreso in un range di 4-6 sedute, mentre quelle dell'OIV-SSR sono state 23. Si precisa peraltro che le attività affidate agli Organismi si sono svolte altresì nei 3 incontri plenari svolti OIV-SSR / OAS e anche nell'ambito di incontri/riunioni o approfondimenti non collegiali.

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, si sono affinati e consolidati ulteriormente gli scambi informativi tra OIV-SSR e OAS, il che consente di rendere più costante ed efficace la collaborazione e la verifica delle attività svolte.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**4. Ulteriori ambiti di lavoro****4.1 Prevenzione della corruzione.**

La L.190/2012 attribuisce agli Organismi indipendenti di valutazione diversi compiti, che sono stati successivamente ampliati e meglio definiti nel D.Lgs.33/2013 e soprattutto dal D. Lgs.97/2016 e dai vari Piani Nazionali Anticorruzione. La DGR 334/2014 affida all'OIV-SSR le funzioni previste dalla normativa nazionale per la prevenzione della corruzione agli OIV ex art.14 D.Lgs.150/09 con riferimento a tutte le Aziende.

In particolare, la Delibera 4/2016 dell'OIV-SSR (approvata in data 19/12/2016) *"Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Prime indicazioni, ai sensi del D. Lgs. 97/2016 e del PNA 2016, agli OAS e ai RPCT aziendali"* (pubblicata in tutti i siti delle Aziende) si è posta l'obiettivo di aggiornare il sistema di ruoli e di relazioni definito per le Aziende della Regione Emilia-Romagna dalla DGR 334/2016 e successivamente specificati dalla Delibera 2/OIV, in modo da renderle coerenti con le novità introdotte dal D. Lgs.97/2016 e dal PNA 2016.

Si evidenziano di seguito alcuni aspetti di particolare rilievo, peraltro già applicati nel corso del 2017:

- Verifica della corrispondenza fra misure pianificate nel PTPC e documenti di pianificazione strategica, obiettivi di budget ed individuali: si conferma l'impianto definito dalle delibere 2 e 3/OIV, secondo le quali tale competenza è assegnata a livello aziendale agli OAS i quali rendicontano all'OIV-SSR periodicamente (alle scadenze definite annualmente dall'OIV-SSR stesso o a richiesta in caso di necessità) le risultanze delle attività svolte e delle verifiche effettuate.
- Attestazione annuale obblighi di trasparenza: si conferma il processo già attuato negli ultimi anni. In particolare, sulla base delle indicazioni dell'ANAC, è competenza dell'OIV-SSR fornire eventuali indicazioni metodologiche per la compilazione della griglia ANAC di attestazione, secondo criteri omogenei, a cura dei RPCT aziendali, mentre è ribadito il ruolo dell'OAS, a supporto dell'OIV-SSR, nella verifica di congruenza fra quanto attestato nella griglia e quanto effettivamente pubblicato in "Amministrazione Trasparente", evidenziando eventuali criticità e trasmettendo i risultati all'OIV-SSR. A conclusione di tale processo, l'OIV-SSR verifica quanto ricevuto e rilascia l'attestazione che ogni Azienda pubblica sul proprio sito web secondo le indicazioni dell'ANAC, e invia indicazioni di sintesi e confronto alle Aziende su quanto rilevato.
- Parere obbligatorio sui Codici di Comportamento: si conferma la competenza dell'OAS ad effettuare l'istruttoria preliminare sui requisiti e contenuti del Codice, utilizzando una check list predisposta da OIV-SSR e condivisa con i RPCT. Successivamente i risultati dell'istruttoria devono essere inviati all'OIV-SSR, che a questo punto, esprime formalmente il parere previsto dall'art.54 c.5 D. Lgs.165/2001.
- Relazioni OIV-SSR/ANAC: si conferma l'esclusiva competenza dell'OIV-SSR nella gestione delle relazioni con l'ANAC specificamente previste per gli OIV dall'art.1 c.8bis L.190/2012 e dall'art.45 c.2 (secondo periodo) D. Lgs.33/2013. Tale funzione viene svolta con la possibilità di attivare il supporto a livello aziendale degli OAS, oltre che dei RPCT e di altre figure/funzioni eventualmente necessarie.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

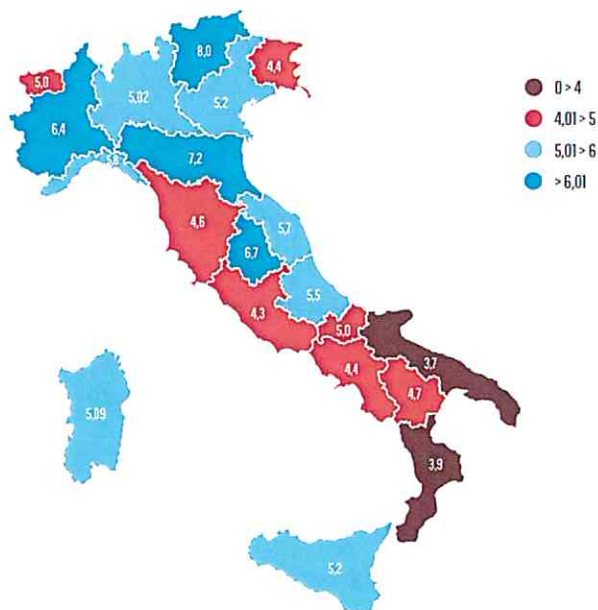
- Verifica della relazione annuale del RPCT: sono di competenza dell'OIV-SSR l'analisi e la verifica di tutte le Relazioni recuperate dai siti delle singole Aziendali, oltre che la predisposizione di un report comparativo di tali documenti.

Inoltre, sul Codice di comportamento, è rilevante segnalare che, all'interno del Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale, la DG Sanità ha attivato un gruppo di lavoro nel quale membri qualificati provenienti dalle Aziende, con la partecipazione dell'OIV-SSR e di diversi funzionari regionali, hanno fornito un importante contributo alla definizione dello "Schema tipo codice unico di comportamento per il personale operante presso le aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna", attualmente in via di formale approvazione e successivo invio alle Aziende. Tale lavoro ha ovviamente recepito anche l'importante novità costituita a livello regionale dall'approvazione della L.R.9 del 1/6/2017 che all'art.5 prevede norme di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza specifiche per le Aziende sanitarie della Regione, in particolare per quanto attiene alla gestione dei conflitti di interesse.

Ad inizio dicembre è stato pubblicato il report 2017 "Curiamo la corruzione" di Transparency International che tra le altre cose presenta un'interessante analisi comparativa dei PTPC 2016-2018 delle Aziende Sanitarie delle diverse Regioni italiane.

L'analisi evidenzia un risultato molto positivo per le Aziende della Regione Emilia-Romagna che si collocano al secondo posto a livello nazionale sia in termini di percentuale di PTPC giudicati "Molto buoni" (senza nessun caso giudicato "Insufficiente") sia in termini di "ranking medio" dei PTPC delle aziende regionali, come riportato nei grafici seguenti.

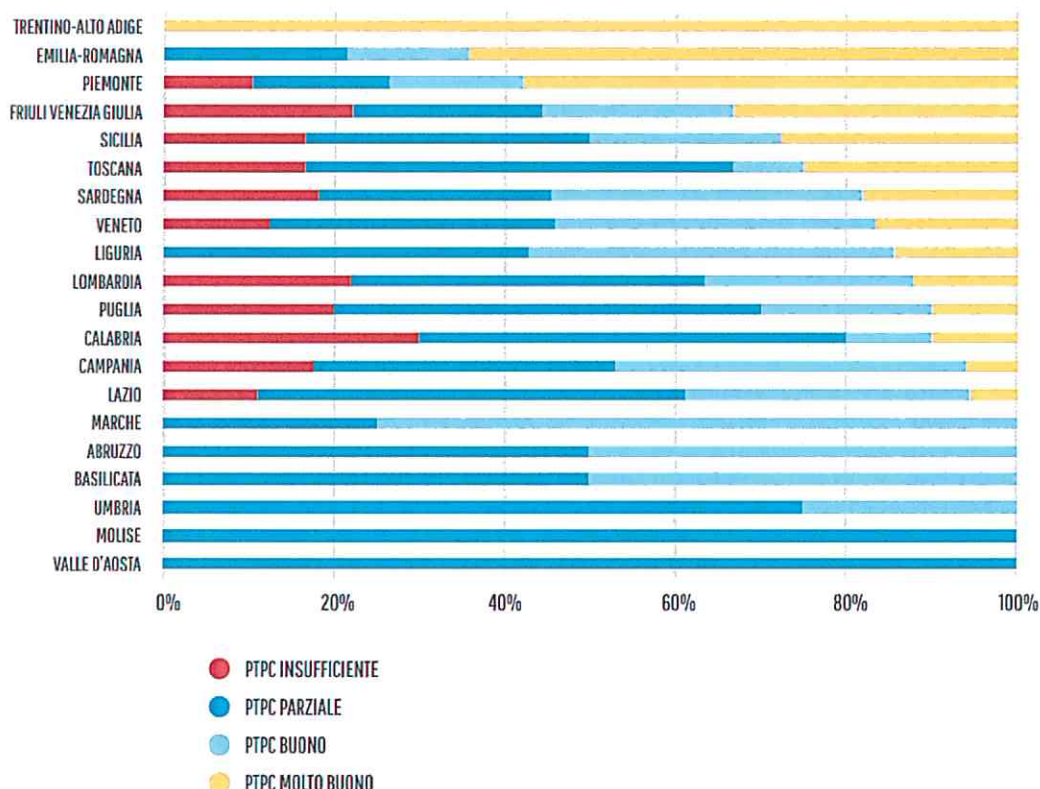
FIG. 12 | RATING MEDIO SULLA QUALITÀ DEI PTPC A LIVELLO REGIONALE



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

FIG. 16 | DISTRIBUZIONE DEI PIANI PER REGIONE



Si evidenzia inoltre il seguente passaggio (riportato a pag. 31 del report) a conferma delle ricadute positive delle attività di promozione e coordinamento svolte a livello regionale anche dall'OIV-SSR: "Le tre regioni che hanno ottenuto le migliori valutazioni (% di Piani MOLTO BUONI) sono Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna e Piemonte, dove emerge una forte collaborazione tra RPC ed emergono le sinergie con il sistema regionale".

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, è stata data applicazione alle novità introdotte dal D.Lgs.97/2016 sulla normativa relativa alla prevenzione della corruzione. I risultati del lavoro svolto dalle Aziende in questo ambito può essere valutata positivamente, anche sulla base di analisi compiute da soggetti esterni rispetto all'ambito regionale (cfr. Report 2017 di Transparency international). Particolarmente rilevante risulta il lavoro svolto per la predisposizione del Codice unico di comportamento del personale delle Aziende sanitarie regionali, di prossima approvazione, che include anche quanto indicato dall'art.5 della L.Reg.9/2017.

4.2 Trasparenza

La normativa sulla trasparenza della Pubblica Amministrazione è stata fortemente rivista nell'ambito della già citata L.190/2012, quale strumento fondamentale di contrasto ai fenomeni corruttivi, attraverso il D. Lgs.33/2013 e recentemente aggiornata dal D. Lgs.97/2016.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA (r_emiro)
Giunta (AOO_EMR)
allegato al NP/2018/82 del 03/01/2018



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

In questo ambito, il ruolo assegnato agli Organismi Indipendenti di Valutazione risulta molto rilevante, in quanto devono attestare il livello di assolvimento agli obblighi di pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente di ogni Ente, sulla base di specifiche delibere ANAC.

A seguito alla pubblicazione della Delibera ANAC 236/2017, l'OIV-SSR ha provveduto in data 15/03/2017 ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione *"Delibera ANAC 236 del 01 marzo 2017 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 e attività di vigilanza dell'Autorità": indicazioni OIV-SSR"* (PG/2017/0172855) contenente indicazioni operative per garantire maggiore omogeneità sulle modalità di compilazione della griglia e della scheda di sintesi.

Sulla base dei risultati emersi dalle verifiche condotte su tutti i siti delle Aziende (e formalizzati in data 27/04/2017, come riscontrabile in tutti i siti Amministrazione Trasparente delle Aziende), è stato prodotto il report *"Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 236/2017"*. Tale documento presenta un'analisi dei risultati rappresentati nelle «griglie» predisposte, articolata per Azienda e per tipologia di obbligo, allo scopo di offrire elementi di confronto e di valutazione per un ulteriore e progressivo miglioramento dei risultati stessi e di omogeneizzazione delle informazioni pubblicate.

Complessivamente emergono risultati positivi per tutte le Aziende a conferma del positivo lavoro svolto in questi anni, con alcuni aspetti da affinare e correggere anche nel breve.

Nel Report sono specificati, per ogni singola Azienda, suggerimenti personalizzati derivanti dalle verifiche compiute. Tali indicazioni sono state comunicate alle Aziende affinché potessero tenerne conto e adeguare quanto pubblicato, cosa che è avvenuta ed è stata verificata dagli OAS, con comunicazione all'OIV-SSR entro il 30/09/2017.

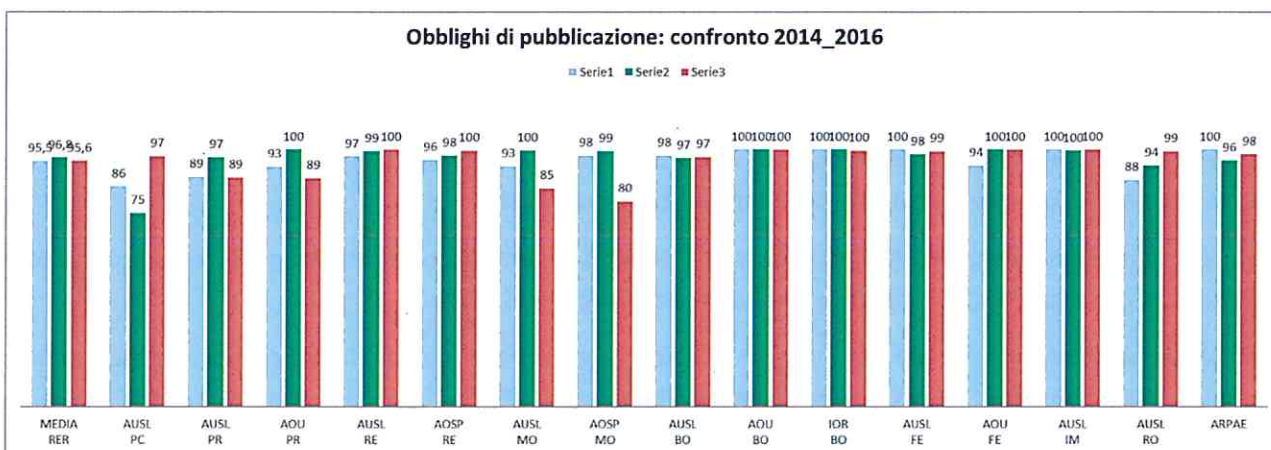
Inoltre, sulla base delle richieste pervenute dalla AUSL di Parma, dall'AOU di Parma, dall'AUSL di Modena e dall'AOU di Modena, l'OIV-SSR ha riesaminato in itinere al 31 agosto 2017 la situazione relativa agli obblighi di pubblicazione già verificati ed attestati a fine aprile al fine di dare conto dei miglioramenti attuati successivamente rispetto alla data di attestazione. A seguito del riesame effettuato, l'OIV-SSR ha preso atto che le Aziende sopra citate hanno posto in essere al 31 agosto 2017 le azioni di miglioramento richieste e ha predisposto una nuova griglia di verifica (i risultati sono pubblicati nei siti Amministrazione Trasparente delle quattro Aziende citate).

Nella tabella sottostante è riportata la percentuale di adempimento complessivo agli obblighi di pubblicazione 2016 per ogni singola Azienda al 31 marzo 2017 (Indice sintetico di assolvimento obblighi di trasparenza). Si segnala che tale indicatore è stato inserito tra gli indicatori della Performance previsti obbligatoriamente in tutti i Piani delle Performance delle Aziende.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

OBBLIGHI PUBBLICAZIONE	MEDIA RER	AUSL PC	AUSL PR	AOU PR	AUSL RE	AOSP RE	AUSL MO	AOSP MO	AUSL BO	AOU BO	IOR BO	AUSL FE	AOU FE	AUSL IM	AUSL RO	ARPAE
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2014 serie 1	95,5	86	89	93	97	96	93	98	98	100	100	100	94	100	88	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2015 serie 2	96,8	75	97	100	99	98	100	99	97	100	100	98	100	100	94	96
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2016 serie 3	95,6	97	89	89	100	100	85	80	97	100	100	99	100	100	99	98



Si segnala inoltre che tra la fine del 2016 e il 2017 le Aziende sanitarie, con la DG Sanità e l'OIV-SSR, sono state fortemente coinvolte ed impegnate nel dare applicazione ai nuovi obblighi di pubblicazione relativi ai dirigenti introdotti dal D.Lgs.97/2016 (in particolare per quanto attiene alla pubblicazione sui siti Amministrazione trasparente delle dichiarazioni patrimoniali e reddituali dei dirigenti della PA). In questo ambito, le diverse interpretazioni fornite da ANAC e la successiva sospensione (di parte) dell'adempimento a seguito del rinvio alla Corte Costituzionale da parte del TAR Lazio hanno creato grosse difficoltà e tensioni.

Sul tema, la soluzione finale assunta è stata formalizzata dalla DG Sanità alle Aziende con nota prot.0280066 del 11/04/2017, ad integrazione di quanto già previsto a novembre 2016 (prot.724035 del 18/11/2016) e successivamente comunicata dall'OIV-SSR all'ANAC con nota prot. 0283542 del 12/04/2017.

In sostanza si è ritenuto che, nelle more dell'entrata in vigore della modifica legislativa volta a correggere il riferimento contenuto nell'art. 41 del D.Lgs.33/2013, aggiornandolo all'art. 14 (modifica che la stessa ANAC ha ritenuto essere necessaria), sia giuridicamente corretto continuare a fare riferimento alla pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni di cui all'art. 15 per tutti i dirigenti delle Aziende SSN (come previsto dalla norma di legge speciale per il settore sanitario di cui all'art. 41). Ciò anche in considerazione della estrema delicatezza delle posizioni soggettive in gioco, delle specifiche disposizioni legislative a tutela della privacy e della particolare natura dei dati per i quali l'art. 14 prevede un obbligo di pubblicazione (si fa in particolare riferimento all'ostensione dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti).

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Tale interpretazione è stata estesa anche all'ARPAE, per la quale comunque l'OIV-SSR ha inviato ad ANAC una specifica nota per avere conferma che "Arpae possa correttamente essere compresa tra gli enti inclusi nella definizione di cui al c. 1 dell'art. 41 del d.lgs. 33/2013", rispetto alla quale non si è avuto riscontro.

Resta invece confermato l'obbligo per i dirigenti di consegna annuale alle Aziende delle dichiarazioni patrimoniali e reddituali, secondo quanto previsto da ultimo dal DPR 62/2013 e confermato dalla LR 9/2017.

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, è stata data applicazione alle novità introdotte dal D.Lgs.97/2016 sulla normativa relativa alla trasparenza. I risultati del lavoro svolto dalle Aziende in questo ambito possono essere valutati positivamente, anche sulla base di quanto emerso dalle attestazioni dell'OIV-SSR predisposte sulla base di quanto richiesto dalla delibera ANAC 236/2017 e dalle successive verifiche sui miglioramenti introdotti nei siti Amministrazione trasparente delle Aziende. Si segnalano (per l'impatto avuto e le tensioni generate) le difficoltà indotte dalla prevista pubblicazione delle dichiarazioni dei dirigenti, anche se sul tema sono state assunte dalla DG Sanità (anche con il contributo dell'OIV-SSR) decisioni interpretative opportune ancorché non del tutto allineate con le indicazioni di ANAC.

4.3 Relazione Annuale RPCT 2016: Report comparativo ai sensi della Delibera 4/2016 OIV-SSR

La L.190/2012 (art.1 c.8bis) prevede che l'OIV verifichi «i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza» ma non definisce le modalità concrete attraverso le quali svolgere tale verifica. Al riguardo con Delibera 4/2016 (Par. 4.4), l'OIV-SSR ha previsto di procedere «analizzando le relazioni (...) recuperate dai siti aziendali e predisponendo un report comparativo che evidenzi gli elementi comuni e le eventuali difformità e disomogeneità e che sarà inviato a tutte le Aziende per consentire una lettura critica e comparativa di quanto prodotto: l'OIV-SSR procederà quindi a richiedere eventuali chiarimenti puntuali e, se necessario, ad effettuare approfondimenti mirati e verifiche specifiche, coinvolgendo gli OAS qualora opportuno».

A tal fine, il Report condiviso con i RPCT nell'ambito del Tavolo regionale e successivamente inviato alle Aziende (PG/0209021 del 28/3/2017) è stato articolato su tre dimensioni sostanziali:

1. Aspetti procedurali/formali (la Relazione è stata pubblicata entro il termine previsto nella corretta sezione del sito aziendale? La compilazione della scheda è conforme alle indicazioni date dall'ANAC nelle sue istruzioni per la compilazione?);
2. Contenuti (la Relazione presenta delle informazioni mancanti, da chiarire o che possono essere approfondite?).
3. Obiettivi (La Relazione contiene informazioni che indicano criticità nel perseguimento degli obiettivi 2016 o la necessità di prevedere obiettivi specifici per il 2017?).

Su tali dimensioni sono state predisposte tabelle di confronto tra le Relazioni dei RPCT delle diverse Aziende per ciascun punto delle Relazioni.

La verifica compiuta sulle Relazioni 2016 dei RPCT delle Aziende ha evidenziato un generale buon livello di applicazione della normativa. Va tuttavia precisato che, lo schema obbligatorio predisposto da ANAC prevede una serie di domande e di risposte specifiche che riguardano tutte le PPAA e quindi non consente

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

di evidenziare in modo pieno quanto viene effettivamente svolto nelle Aziende sanitarie, anche in una logica di positivo contributo al miglioramento dei modelli adottati nei PNA e nelle linee guida ANAC.

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, è stata data applicazione alle novità introdotte dal D.Lgs.97/2016 in merito alla verifica assegnata agli OIV sulle Relazioni annuali dei RPCT. I risultati del lavoro svolto dalle Aziende anche in questo ambito possono essere valutati positivamente, in quanto aderenti alle indicazioni di ANAC.

5. Conclusioni e prospettive

Il 3° anno di attività dell'OIV-SSR, con il rinnovo dei componenti per un ulteriore triennio, rappresenta un momento nel quale è possibile tracciare un primo bilancio delle attività svolte.

Le 5 delibere approvate dall'OIV-SSR nel triennio rappresentano i riferimenti di maggior rilievo per quanto attiene a tutti gli ambiti di competenza dell'Organismo in attuazione della DGR 334/2014 e della DGR 705/2015, ossia:

- Il sistema di misurazione e valutazione delle performance aziendali, organizzative e individuali (compresi i Direttori Generali).
- Il sistema di valutazione del personale.
- L'applicazione della normativa relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Il consolidamento del ruolo e delle relazioni sia verso le Direzioni e i Servizi regionali sia verso le Aziende (Direzioni, OAS, RPCT, ecc.) può essere considerato sostanzialmente completato, con una compiuta definizione delle modalità di funzionamento dei vari ambiti. Ovviamente le evoluzioni normative esterne hanno già imposto aggiustamenti, ma gli elementi fondamentali risultano definiti.

Sui vari ambiti sono in corso numerose attività che troveranno piena applicazione nei prossimi anni, ad esempio:

- Per il ciclo della performance, è in corso un aggiornamento degli indicatori da inserire nel Piano della Performance che saranno applicati dal 2018 e un progressivo maggior allineamento tra gli indicatori gestiti nelle banche dati regionali e gli obiettivi assegnati alle Aziende (e ai Direttori Generali).
- Per il sistema di valutazione del personale, l'estensione del sw unico regionale in tutte le Aziende faciliterà la lettura trasversale dei diversi sistemi aziendali e consentirà di dare graduale applicazione alle delibere dell'OIV-SSR, monitorandone gli effetti e consentendo di introdurre eventuali correttivi.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

- Per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, oltre alla necessaria applicazione delle indicazioni nazionali (di ANAC), nei prossimi anni potrà essere data piena applicazione all'art.5 della L.Reg.9/2017 in particolare mediante l'adozione del Codice di comportamento unico per tutte le Aziende sanitarie (con la raccolta informatizzata delle dichiarazioni richieste).

L'Organismo Indipendente di Valutazione

REGIONE EMILIA-ROMAGNA (r_emiro)
Giunta (AOO_EMR)
allegato al NP/2018/82 del 03/01/2018

