ASLNuoro

OIV

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (al sensi del D,,Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a)

Anni 2012 e 2013

Nuoro, 31 gennaio 2014

Premessa

Tra i compiti istituzionali dell'OIV, vi è quello di redigere la Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ASL di Nuoro ai sensi del D.Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a).

Il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ha mosso i primi passi a fine 2011, con l'individuazione dell'OIV,divenuto operativo a gennaio 2012.
Nel mese di gennaio 2012 è stata pubblicata una bozza di Piano Triennale della Performance.
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, contenente le nuove schede di valutazione del personale per quanto attiene la Performance Individuale, è stato predisposto e deliberato a settembre 2012 a seguito di un processo di negoziazione sindacale.

Nella primavera del 2012 sono stati predisposti i Piani Operativi di tutte le strutture complesse e semplici dipartimentali.
Tali Piani sono stati utilizzati nel corso del 2013 per valutare la performance organizzativa delle UO Complesse e di quelle Semplici Dipartimentali, calcolando un indice di performance strutturale, che è stato inserito nelle schede di valutazione individuali di tutti i dipendenti, per differenziare le performance delle Risorse Umane tra le differenti unità operative aziendali.

Il periodo 2012-13 è stato pertanto un periodo di transizione dell'Azienda verso un vero e proprio sistema di misurazione e valutazione della performance e di gestione della tematica della Trasparenza, con un processo di innovazione che, seppure con alcune fisiologiche fasi di apprendimento, sta incidendo positivamente sulle dinamiche gestionali dell'Azienda Sanitaria di Nuoro, come peraltro evidenziato dalle risultanze di alcuni indicatori di performance, in particolare, di natura sanitaria.

Sotto l'impulso dell'OIV, l'Azienda ha approvato nel corso del 2013 il primo Piano triennale per la trasparenza e l'integrità.

Tutto ciò premesso con questa Relazione l'OIV intende fornire un ulteriore impulso allo sviluppo dei citati Sistemi, consapevole di quanto il successo degli stessi dipenda dalla diffusa adozione, a livello di management aziendale e di tutte le Risorse Umane, di una corretta visione del nuovo sistema gestionale basato su: obiettivi, indicatori, target ed una rendicontazione fondata sul principio della Trasparenza e dell'accountability.

Questo, che in primis è un processo di "apprendimento culturale", richiede da parte della Direzione uno sforzo di accompagnamento e formazione sul management aziendale, destinato a diffondere ed armonizzare i comportamenti gestionali, rispetto alle finalità del Sistema aziendale.

monitoraggio dell'avvio del ciclo e valutazioni sulla performance organizzativa e individuale

Il "ciclo di gestione della performance" è un processo complesso ma unitario che ha il suo cardine in una serie di fasi strettamente interdipendenti (redazione e aggiornamento del Piano della performance, sistema di misurazione e valutazione della performance, Relazione sulla performance, validazione della relazione della performance, attivazione del sistema premiante).

L'avvio è avvenuto nel corso del 2012 ed ha avuto una piena implementazione nel 2013.

L'unico processo aziendale attenente il "Ciclo della performance" non ancora concluso, riguarda la distribuzione dei premi 2012 ed il conseguente monitoraggio della distribuzione della premialità.

Questo "ritardo" è dovuto ai seguenti fattori:

- Apprendimento da parte del management dei nuovi strumenti e processi di valutazione;

- Acquisizione di alcuni dati informativi alla base della misurazione della performance, con ritardo rispetto agli anni precedenti, anche a causa di problematiche informative regionali;

- Ritardo da parte di alcuni Direttori di Struttura, nella compilazione, erogazione e spedizione delle schede di valutazione del personale.

Si segnala peraltro che le schede di valutazione dei dirigenti apicali, terranno conto per il futuro, del rispetto delle tempistiche del "ciclo" e della corretta applicazione delle finalità del Sistema di Misurazione e valutazione.

La performance organizzativa delle strutture è stata, come precedentemente anticipato, valutata sulla scorta della misurazione di risultati strutturali relativi agli obiettivi di cui ai "Piani Operativi".

I Direttori di Struttura hanno, seppur con i citati ritardi, valutato le risorse umane con le nuove schede di valutazione.

Gli stessi invece verranno valutati nel mese di febbraio/marzo 2014, dal Direttore Generale, con il supporto dell'OIV e delle strutture aziendali all'uopo preposte.

Si segnala infine che, nel corso del 2013, l'OIV ha collaborato alla fase di identificazione degli obiettivi, indicatori e target per il nuovo triennio.

Peraltro si segnala che per decisione aziendale, è stato stabilito che i nuovi Piani Operativi 2013-16, avessero una natura dipartimentale e di Macro Centro, al fine di potenziare lo strumento del dipartimento, da un punto di vista gestionale, anche in coerenza con alcuni indirizzi regionali in materia.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Come già evidenziato l'approvazione del Piano della Performance 2013/2015 ha costituito l'avvio di un vero e proprio ciclo di gestione della performance, cosa che appare evidente dal fatto che, ad oggi, lo stesso Piano della performance dell'Azienda risulta essere stato appena aggiornato nella versione 2014-2016, peraltro completa dei nuovi Piani Operativi dipartimentali, per lo stesso nuovo triennio.

Ciò rende possibile a tutte le strutture, la piena conoscenza delle strategie aziendali e l'implementazione degli obiettivi operativi di area specifica, oltre al fatto che, sulla base degli stessi, il management aziendale può, entro i termini previsti, attribuire obiettivi individuali a tutti i dirigenti ed al personale del comparto.

L'OIV tiene però in questo quadro a sottolineare il grande ruolo e le competenze che la Struttura di Supporto all'OIV ha assunto sin dal suo insediamento.

L'OIV ha infatti ritenuto coerente con la nuova normativa e il proprio ruolo concepire la Struttura di Supporto all'OIV quale motore di propulsione delle iniziative dell'OIV stesso. La Struttura di Supporto all'OIV ha quindi svolto importanti azioni nell'ambito della ricognizione dei dati quali-quantitativi delle risorse umane e svolgendo una fondamentale azione di coordinamento con la

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

Ad oggi manca ancora un cruscotto direzionale, come peraltro in tutte le ASL della Sardegna ed i sistemi informatici e informativi risultano complessivamente inadeguati rispetto alle esigenze gestionali di una moderna Azienda Sanitaria.

A livello regionale i sistemi informativi sono in corso di integrazione nel sistema SISAR, che procede nonostante alcune difficoltà tecniche e di implementazione.

Con riferimento alla pubblicazione dei dati, il flusso di trasmissione e aggiornamento dei dati e delle informazioni da pubblicare nella Sezione del sito "Amministrazione Trasparente" risulta non ancora completo sebbene vi siano stati dei grandi miglioramenti rispetto all'anno precedente.

Definizione e gestione degli standard di qualità

L'OIV attesta l'esistenza di un sistema ben strutturato di misurazione della customer satisfaction e del benessere organizzativo, che tocca l'intero assetto gestionale aziendale, e che offre importanti spunti ed obiettivi di miglioramento alle strutture, attraverso i Piani Operativi di competenza.

Inoltre l'inserimento di obiettivi di outcome nel sistema di misurazione e valutazione della performance favorisce lo sviluppo di logiche orientate alla qualità.

Presso l'ASL di Nuoro è prevista una procedura di reclamo (cui la Delibera CiVIT n. 23/2013 Civit fa specifico riferimento), gestita dalla Struttura Complessa URP e Comunicazione, che opera sul territorio tramite le proprie articolazioni nei Distretti sanitari e nei Presidi ospedalieri. Ciò risulta anche dal fatto che il modulo di segnalazione dei reclami dell'ASL di Nuoro viene reso disponibile sul sito dei diversi URP dei Distretti e dei Presidi.

La Carta dei servizi aziendale è in corso di aggiornamento.

Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV non può relazionare sul punto in oggetto dal momento che presso l'ASL di Nuoro il processo è ancora in corso, sebbene si possa già affermare che vi saranno differenziazioni selettive relative alle differenti percentuali di risultato individuale emerse dalle schede di valutazione di tutti i dipendenti.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Anche in presenza di un sistema di un sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del D.Lgs. 150/2009, l'OIV ha svolto e svolge le proprie attività di promozione dell'innovazione e di monitoraggio indipendente attraverso la lettura degli atti aziendali, l'analisi del sito e dei documenti in esso pubblicati, la richiesta di relazioni ai dirigenti apicali su specifici argomenti, l'incontro con i dirigenti.

Con specifico riferimento al Programma Triennale per la Trasparenza 2013, L'OIV ha svolto le seguenti azioni:

- Sollecitazione dell'adozione;
- Verifica della bozza;
- Verifica costante dei contenuti del sito aziendale e del rispetto delle scadenze.

Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali

L'OIV attesta l'esistenza di un processo aziendale di definizione degli obiettivi organizzativi e individuali, coerenti con i principi del D.Lgs. 150/2009.

La validazione della Relazione sulla performance

Nel corso del 2013 l'OIV ha validato la relazione sulla performance 2012, predisposta dalla Struttura di supporto, unitamente agli allegati concernenti gli "indicatori ministeriali e sanitari regionali di benchmarking" e la "mappa strategica" deli obiettivi organizzativi.

Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale

L'OIV non può relazionare sulla conclusione del processo di cui in oggetto in quanto ancora in itinere, anche se si esprime un'aspettativa positiva sugli esiti dello stesso.

Il Presidente dell 'OIV – Dr. Italo Fancello

Il Componente dell'OIV – Dr.ssa Pinuccia Mazzone

Il Componente dell'OIV – Dr. Marcello Porceddu