

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

**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: 1.10.2017–30.9.2018**

1. Premessa: un inquadramento preliminare

La presente relazione (la quarta dopo quelle relative ai precedenti anni di attività) 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 (1.10.2017–30.9.2018). La relazione si riferisce anche ad alcune attività avviate nel periodo di riferimento e concluse entro la data di approvazione della relazione stessa.

Si rinvia alle Relazioni degli anni precedenti 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.

2. Sintesi delle attività svolte

Si riporta di seguito in ordine cronologico il percorso di lavoro attuato dall'OIV-SSR nel quarto 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.

- 14 Novembre 2017: incontro con le Aziende sulla presentazione "Guida alla valutazione aziendale del personale Confronti e spunti per il Percorso di avvicinamento";
- 18 dicembre 2017: approvazione della "Relazione annuale di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni relativamente al periodo compreso fra l'1.10.2016 e il 30.9.2017" 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

- 15 gennaio 2018: invio alle Aziende sanitarie del documento *"Scadenziario attività 2018 ed indicazioni correlate"*.
- 26 febbraio 2018: verifica della pubblicazione del PTPC 2018-2020 da parte delle Aziende entro la data prevista (31 gennaio 2018) e nella corretta sezione del sito aziendale *"Amministrazione Trasparente"*.
- 12 marzo 2018: approvazione del Report comparativo *"Relazione annuale RPCT 2017 ai sensi della Delibera 4/2016 dell'OIV-SSR"*.
- 23 aprile 2018: attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione all'interno di *"Amministrazione trasparente"* da parte delle Aziende riferite al 31 marzo 2017 ai sensi della Delibera ANAC 141/2018.
- 16 maggio 2018: invio alle Aziende della comunicazione (PG 0355534/2018) *"Sistema di misurazione e valutazione della performance: nuovo Piano della Performance 2018-2020"*, con la quale si anticipa al 2018 la nuova edizione del Piano della Performance. Tale nuova edizione abbraccia il triennio 2018-2020 e contiene le modifiche introdotte agli indicatori della performance presenti nella precedente versione del documento 2016-2018.
- 21 maggio 2018: parere favorevole all'approvazione dei Codici di comportamento predisposti dalle Aziende sanitarie sulla base di quanto previsto dalla DGR n. 96 del 2018 *"Approvazione schema tipo del codice di comportamento per il personale operante presso le aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna"*.
- 4 giugno 2018: approvazione del documento *"Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 141/2018"*.
- 10 Luglio 2018: 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 2017 e agli Indicatori predisposti ai sensi del c.522 della legge di stabilità 2016 (entrambi in scadenza 30/6/2018).
- 16 luglio 2018: incontro plenario con gli Organismi Aziendali di Supporto (OAS) sul tema *"Valutazione aziendale del personale. Guida e spunti per il Percorso di avvicinamento"* e contestuale invio alle Aziende della lettera contenente le indicazioni per il percorso di avvicinamento (PG/2018/0514272 del 25/07/2018).
- 16 luglio 2018: approvazione della versione definitiva del documento *"Proposta di valutazione dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie per l'anno 2017"* e contestuale trasmissione alla Direzione generale cura della persona salute e welfare.
- 30 luglio 2018: approvazione della versione definitiva del documento *"Proposta di valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna per l'anno 2017"*, contestuale trasmissione al Capo di Gabinetto della Giunta.

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

- Da novembre 2016 a gennaio 2018: partecipazione al percorso di definizione dello schema tipo del codice di comportamento (approvazione DGR N°. 96 del 29/01/2018 *"Approvazione schema tipo del codice di comportamento per il personale operante presso le aziende sanitarie della regione Emilia-Romagna"*).
- Da ottobre 2017 a settembre 2018: partecipazione al *"Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale"* (Determinazione N. 19717 del 05/12/2017), e in particolare agli incontri svolti nelle seguenti date: 22 gennaio 2018; 23 marzo 2018; 18 giugno 2018; 25 luglio 2018.
- Da novembre 2017 a marzo 2018: incontri con le singole Aziende del SSR sul tema Guida alla valutazione aziendale del personale a seguito della compilazione della *"Check list guida alla valutazione aziendale del personale"*.
- Da marzo – ottobre 2018: verifica dell'aderenza dei documenti aziendali con quanto previsto nelle Delibere 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 2017, validazione degli OAS ai fini dell'attribuzione dei premi al personale, valutazioni di seconda istanza 2017, Piano della performance 2018-2020.

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 la DGR 334/2004 e le linee guida dell'OIV-SSR, e che viene formalizzato attraverso due documenti principali: il Piano della Performance (PdP) e la Relazione della Performance. Di seguito si riporta il monitoraggio di quanto sviluppato nel periodo considerato.

Si segnala che recentemente gli strumenti di programmazione e rendicontazione delle Aziende sanitarie sono stati aggiornati ed integrati con la Legge Regionale 16 luglio 2018, n.9 *"Norme in materia di finanziamento, programmazione, controllo delle Aziende Sanitarie e gestione sanitaria accentrata"*. In particolare, la legge ha formalizzato i seguenti aspetti, rilevanti per le attività svolte da OIV-SSR:

- Strumenti di programmazione (art.4).



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

- Piano della performance (art.5).
- Il processo di budget (art.8).
- La Relazione sulla performance (art.11).

Le delibere dell'OIV-SSR in cui si sono fornite le linee di indirizzo per le Aziende sul ciclo della performance risultano compatibili e coerenti con quanto indicato negli articoli citati; pertanto esse continueranno ad essere applicate finché non saranno emanate nuove indicazioni.

3.1.1 Il Piano della Performance 2018-2020

Secondo quanto previsto nelle indicazioni contenute nelle Delibere 1/2014 e 3/2016 dell'OIV-SSR, il Piano della performance (PdP) delle Aziende Sanitarie ha prospettiva triennale «fissa» (senza scorrimento), viene aggiornato nel triennio solo a fronte di modifiche significative ed è strutturato secondo una serie di dimensioni/aree fisse e di indicatori minimi e comuni presenti nel sistema informativo regionale INSIDER (ex SIVER): ciò garantisce coerenza con gli obiettivi di mandato assegnati alle Direzioni e omogeneità di applicazione a livello regionale, migliorando l'accountability e la trasparenza dell'intero SSR. Inoltre, il PdP prevede una declinazione annuale nel sistema di budget dell'Azienda, su cui è basato il sistema di valutazione dei risultati organizzativi ed individuali del personale, assicurando anche la correlazione con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza prevista normativamente.

Le Aziende hanno quindi predisposto il primo piano della performance secondo il modello sopra delineato relativamente al periodo 2016-2018.

Al fine di tenere conto dell'evoluzione contenuta nelle linee di programmazione regionali degli ultimi anni, dei rilevanti riassetti aziendali nel frattempo attivati (es. AUSL di Reggio Emilia, AUSL di Modena ecc.), vista la necessità di una rilevante revisione indicatori precedentemente inseriti, la nuova edizione del Piano della Performance è stata anticipata al 2018 e abbraccia quindi il triennio 2018-2020, permettendo anche, in questo modo, l'allineamento fra la scadenza del documento e la naturale scadenza dell'incarico della maggior parte delle attuali Direzioni aziendali.

In conseguenza di quanto detto, il nuovo PdP 2018-2020 - strutturato secondo l'impianto previsto nelle delibere 1/2014 e 3/2016 dell'OIV-SSR, che è stato integralmente confermato - è stato adottato dalle Aziende con delibera del Direttore Generale entro 31/7/2018, e successivamente pubblicato in Amministrazione Trasparente. Il documento contiene i nuovi indicatori, predisposti in INSIDER dal Servizio regionale strutture, tecnologie e sistemi informativi, a seguito degli approfondimenti condotti da uno specifico gruppo di lavoro al quale hanno partecipato l'OIV-SSR e diverse Aziende.

Si segnala infine che l'aggiornamento del PdP 2018-2020 delle Aziende ha tenuto in conto anche il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (art.6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), mediante esplicito rinvio a tale documento, che è stato successivamente predisposto secondo quanto previsto dalla DGR 1412 del 03/09/2018.

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto negli atti deliberativi sopra citati in merito al PdP 2018-2020. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno

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

provveduto all'adozione ed alla pubblicazione in Amministrazione trasparente della documentazione con i contenuti e nei tempi previsti.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018 - 2020		
AZIENDA	ADOZIONE E PUBBLICAZIONE	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PC	Delibera N° 206 del 31/07/2018	OK
AUSL PR	Delibera N° 532 del 26/07/2018	OK
AOU PR	Delibera N° 587 del 30/07/2018	OK
AUSL MO	Delibera N° 218 del 30/07/2018	OK
AOU MO	Delibera N° 164 del 26/09/2018	OK
AUSL RE	Delibera N° 250 del 04/07/2018	OK
AUSL BO	Delibera N° 259 del 31/07/2018	OK
AOU BO	Delibera N° 166 del 03/08/2018	OK
IOR BO	Delibera N° 183 del 26/07/2018	OK
AUSL IMOLA	Delibera N° 161 del 27/07/2018	OK
AUSL FE	Delibera N° 142 del 30/07/2018	OK
AOSP FE	Delibera N° 174 del 27/07/2018	OK
AUSL RO	Delibera N° 284 del 06/08/2018	OK
ARPAE	Delibera N° 063 del 29/06/2018	OK

3.1.2 La Relazione sulla Performance 2017 e indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016

La struttura ed i contenuti della Relazione sulla Performance sono previsti 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), alla quale si rimanda per tutti gli approfondimenti necessari. In sintesi, la Relazione sulla performance è un documento annuale articolato in due sezioni:

1. la prima contiene una serie di elementi informativi relativi alle azioni attuate in relazione agli impegni strategici presenti nel Piano della Performance;
2. 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).

A titolo esemplificativo, si riportano di seguito i trend relativi a 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 2017 un trend generalmente molto positivo di riduzione dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali in tutti i territori della Regione Emilia-Romagna.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

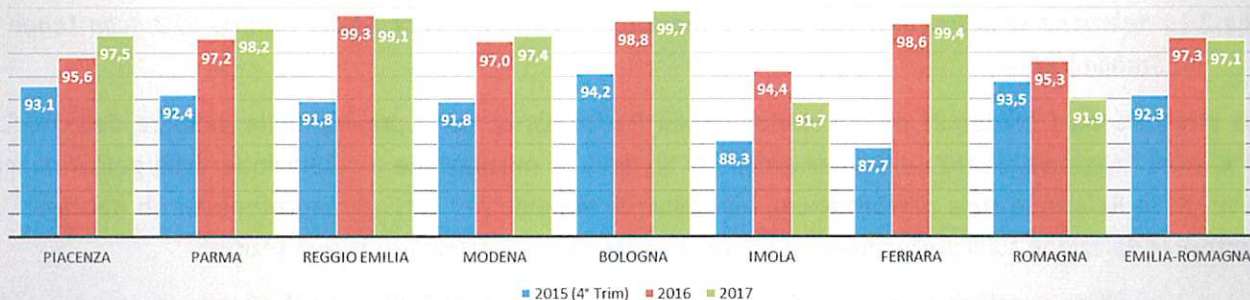
PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

INDICATORE 0319

Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg

Territorio	2015 (4° Trim)	2016	2017
PIACENZA	93,1	95,6	97,5
PARMA	92,4	97,2	98,2
REGGIO EMILIA	91,8	99,3	99,1
MODENA	91,8	97,0	97,4
BOLOGNA	94,2	98,8	99,7
IMOLA	88,3	94,4	91,7
FERRARA	87,7	98,6	99,4
ROMAGNA	93,5	95,3	91,9
EMILIA-ROMAGNA	92,3	97,3	97,1

Tempi di attesa ex ante primi accessi:
n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg



INDICATORE 0320

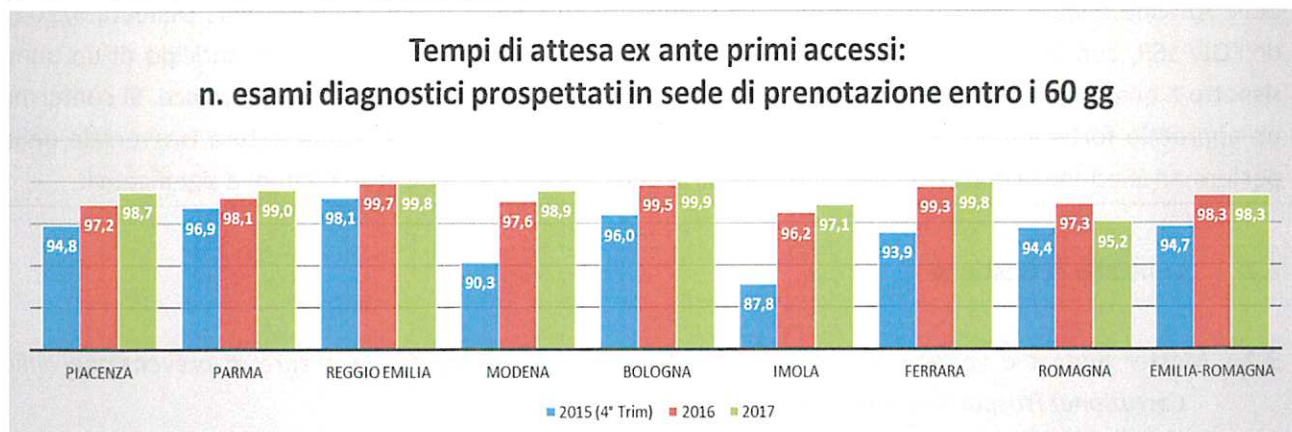
Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. esami diagnostici prospettati
in sede di prenotazione entro i 60 gg

Territorio	2015 (4° Trim)	2016	2017
PIACENZA	94,8	97,2	98,7
PARMA	96,9	98,1	99,0
REGGIO EMILIA	98,1	99,7	99,8
MODENA	90,3	97,6	98,9
BOLOGNA	96,0	99,5	99,9
IMOLA	87,8	96,2	97,1
FERRARA	93,9	99,3	99,8
ROMAGNA	94,4	97,3	95,2

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

EMILIA-ROMAGNA	94,7	98,3	98,3
----------------	------	------	------



Infine, la seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto in merito alla Relazione sulla Performance 2017 e agli indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016 (pubblicazione prevista entro in 30 giugno 2018). L'esito è positivo in quanto le Aziende hanno provveduto all'invio ed alla pubblicazione in Amministrazione trasparente della documentazione con i contenuti e nei tempi previsti e/o concordati.

RELAZIONE PERFORMANCE 2017		
AZIENDA	RELAZIONE PERFORMANCE 2017	c.522
AUSL PIACENZA	Delibera N. 180 del 28/06/2018	documento pubblicato
AUSL PARMA	Delibera N. 452 del 28/06/2018	documento pubblicato
AOU PARMA	Delibera N. 472 del 28/06/2018	documento pubblicato
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera N. 240 del 28/06/2018	documento pubblicato
AUSL MODENA	Delibera N. 205 del 16/07/2018	documento pubblicato
AOU MODENA	Delibera N. 122 del 29/06/2018	documento pubblicato
AUSL BOLOGNA	Delibera N. 223 del 29/06/2018	documento pubblicato
AOU BOLOGNA	Delibera N. 153 del 29/06/2018	documento pubblicato
IOR BOLOGNA	Delibera N. 170 del 06/07/2018	documento pubblicato
AUSL IMOLA	Delibera N. 141 del 28/06/2018	documento pubblicato
AUSL FERRARA	Delibera N. 118 del 29/06/2018	documento pubblicato
AOU FERRARA	Delibera N. 146 del 27/06/2018	documento pubblicato
AUSL ROMAGNA	Delibera N. 240 del 27/06/2018	documento pubblicato
ARPAE	Delibera N. 034 del 30/03/2018	non applicabile

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

Sintesi monitoraggio: nel periodo considerato, il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Aziende è stato aggiornato mantenendo l'impianto complessivo già delineato nella Delibera 3/2016 dell'OIV-SSR, con la predisposizione di nuovi Piani della performance 2018-2020 (in anticipo di un anno rispetto a quanto previsto) che presentano un aggiornamento degli indicatori di performance. Si conferma un approccio fortemente integrato e sistemico tra le Aziende, che consente una lettura trasversale delle performance aziendali di tutta la Regione sulla base di dimensioni ed indicatori comuni e significativi.

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 annuale.

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 2017 tutte le Aziende hanno adottato e inviato la documentazione richiesta.

MASTER BUDGET E CONGRUENZA TRASPARENZA 2017			
AZIENDA	MASTER BDG	CONGRUENZA	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PC	documento ricevuto	SI	OK
AUSL PR	documento ricevuto	SI	OK
AOU PR	documento ricevuto	SI	OK
AUSL MO	documento ricevuto	SI	OK
AOU MO	documento ricevuto	SI	OK
AUSL RE	documento ricevuto	SI	OK
AUSL BO	documento ricevuto	SI	OK
AOU BO	documento ricevuto	SI	OK
IOR BO	documento ricevuto	SI	OK
AUSL FE	documento ricevuto	SI	OK
AOSP FE	documento ricevuto	SI	OK
AUSL IMOLA	documento ricevuto	SI	OK
AUSL RO	documento ricevuto	SI	OK
ARPAE	documento ricevuto	SI	OK

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

3.2.2 La verifica degli obiettivi di budget 2017 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.

Anche sulla base di quanto emerso dall'esame delle Guide alla valutazione (cfr. paragrafo seguente "3.3.2 Guida alla valutazione aziendale del personale e Piano Aziendale di avvicinamento") dal monitoraggio compiuto emerge che tutte le Aziende rispettano l'impianto sopra definito, con qualche aspetto migliorabile in termini di completezza e di coerenza delle verifiche svolte dagli OAS di alcune Aziende. Anche questi ambiti rientreranno tra quelli oggetto dei "Piani di avvicinamento" richiesti alle Aziende e potranno trarre giovamento dalla revisione dei contratti integrativi aziendali sulla base dei nuovi contratti nazionali di lavoro.

La seguente tabella riassume per la Retribuzione di risultato/Produttività collettiva 2017 l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto nella sopra citata Delibera 2. L'esito è positivo in quanto la maggioranza delle Aziende hanno provveduto all'invio tempestivo della documentazione richiesta, senza anomalie o criticità particolari; per alcune sono in corso approfondimenti specifici.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO/PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2017			
AZIENDA	INCENTIVI 2017	VERIFICA CORRETTEZZA METODOLOGICA DA PARTE DELL'OAS	NOTE
AUSL PC	EROGATI	ACQUISITO	
AUSL PR	EROGATI	ACQUISITO	
AOU PR	EROGATI	ACQUISITO	
AUSL MO	EROGATI	ACQUISITO	L'OIV-SSR HA RICHIESTO DOCUMENTAZIONE INTEGRATIVA PER EFFETTUARE UN APPROFONDIMENTO
AOU MO	EROGATI	ACQUISITO	
AUSL RE	EROGATI	ACQUISITO	
AUSL BO	EROGATI	ACQUISITO	
AOU BO	EROGATI	ACQUISITO	
IOR BO	EROGATI	ACQUISITO	

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

AUSL FE	EROGATI	ACQUISITO	
AOSP FE	EROGATI	ACQUISITO	
AUSL IMOLA	EROGATI	ACQUISITO	
AUSL RO	EROGATI	ACQUISITO	
ARPAE	EROGATI	ACQUISITO	

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, anche se per alcune sono in corso approfondimenti specifici.

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, 2/2015 e 5/2017 già illustrate nelle Relazioni annuali precedenti. In particolare, la Delibera 5/2017 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali" 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). L'obiettivo dell'OIV-SSR è definire 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 5/2017 dell'OIV-SSR, 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.



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

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 tra OIV-SSR e OAS (tenuto il 14/11/2017).

Tale lavoro è stato ulteriormente approfondito nei primi mesi del 2018, per arrivare ad una lettura trasversale ancor più dettagliata necessaria per fornire indicazioni utili per la successiva evoluzione del sistema. A questo scopo l'OIV-SSR, sulla base della analisi precedentemente condotte sulle Guide alla valutazione, ha sviluppato una check list di analisi attraverso la quale raccogliere delle informazioni di dettaglio su una serie di aspetti rilevanti che nei documenti ricevuti non erano trattati in modo omogeneo in termini di presenza e accuratezza dell'informazione.

Ogni dimensione è stata indagata per quanto riguarda: la direzione di dipartimento/distretto, le strutture complesse, le strutture semplici e le strutture semplici dipartimentali, i dirigenti professionali, le posizioni organizzative, i coordinamenti e il comparto. Per fare ciò, l'OIV-SSR ha incontrato gli OAS di tutte le Aziende al fine di discutere nel merito e condividere il materiale inviato. A questa fase di raccolta, approfondimento e sistematizzazione dei dati ha fatto seguito la stesura del documento di analisi *"Valutazione aziendale del personale Guida e spunti per il Percorso di avvicinamento"*, presentato alle Aziende nell'incontro del 16 luglio u.s.

3.3.3 Piani Aziendali di avvicinamento.

Sulla base del lavoro descritto nel paragrafo precedente, l'OIV-SSR, in collaborazione con la DG Sanità e il Servizio Amministrazione SSR ha predisposto il documento *"Nuova Guida alla valutazione aziendale del personale e Piano aziendale di avvicinamento"* (PG/2018/0514272) inviato alle Aziende in data 25/07/2018.

Nel documento si prevede che le Aziende possano valutare autonomamente la necessità di aggiornare la propria Guida alla valutazione. Per quanto riguarda il Piano di avvicinamento, le Aziende devono proporre all'OIV-SSR e alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare, entro il 15 ottobre p.v., il programma contenente i tempi e le modalità con cui intendono convergere sugli standard definiti dalle delibere dell'OIV-SSR (con maggiore dettaglio sul personale del comparto vista la recente approvazione del nuovo CCNL di riferimento), utilizzando schema e contenuti predefiniti. La prospettiva temporale del Piano deve riguardare in modo specifico il periodo 2018-2020.

Nel periodo intercorrente fra il 15 ottobre e il 17 dicembre, l'OIV-SSR sta incontrando nuovamente tutte le Aziende per condividere e definire il Piano di avvicinamento, che verrà poi formalizzato nei tempi e con le modalità che saranno concordate.

Il Piano dovrà essere formulato mediante una relazione sintetica che, prendendo come punto di partenza i contenuti della Guida alla valutazione del personale, individui gli ambiti di intervento su cui si intende agire e li descriva adeguatamente con l'indicazione delle modalità e dei tempi di attuazione previsti; l'attuazione delle proposte deve essere compatibile e coerente con i rinnovi contrattuali a livello nazionale, dovrà essere preceduta dai necessari passaggi con le organizzazioni sindacali negli stessi previsti e tenere conto delle conseguenti ricadute aziendali, oltre che dello stato di attuazione del progetto GRU-WHR time.

In particolare, il Piano dovrà comprendere attività per allineare il sistema di valutazione aziendale, qualora non lo fosse già, almeno sui seguenti 7 aspetti definiti nella riunione del 16 luglio come prioritari:

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

1. Valutazione delle competenze: esclusione di impatti sugli incentivi economici;
2. Valutazione individuale annuale di risultato: avvio del percorso per gli incarichi di funzione (ex PO/Coordinamenti) al fine di dare piena applicazione al CCNL. prosecuzione del processo per la dirigenza in attesa delle eventuali modifiche del prossimo CCNL;
3. Valutazione individuale annuale di risultato e obiettivi di incarico: inclusione degli obiettivi di incarico tra quelli oggetto di valutazione annuale.
4. Valutazione di prima e seconda istanza: garanzia di coerenza organizzativa dell'intero processo: per la valutazione di prima istanza il ruolo centrale deve essere svolto dal responsabile diretto, mentre l'OAS e il Collegio Tecnico devono occuparsi della coerenza/correttezza metodologica e gestire l'eventuale seconda istanza.
5. Verifica dell'OAS su tutti i progetti incentivati nella fase di definizione e di verifica degli stessi, in termini di correttezza metodologica dei contenuti e del processo.
6. Valutazione del periodo di prova delle Strutture organizzative complesse (SOC): attivazione di una valutazione esplicita e strutturata del periodo di prova.
7. Collegamento della valutazione delle competenze con lo sviluppo professionale e formativo.

Oltre ai punti sopra descritti, le Aziende sono state invitate ad aggiungere tutte le altre iniziative che ritengano importanti e prioritarie nella loro specifica realtà, cercando sempre di orientare gli interventi verso una semplificazione complessiva del sistema di valutazione, una standardizzazione di termini/significati utilizzati (nei documenti e negli strumenti/schede) e una coerenza interna dei processi di valutazione (evitando approcci differenti per tipologie di valutazione e per i diversi profili).

3.3.4 Valutazione di seconda istanza anno 2017

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 tutti 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-SSSR 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.

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

Valutazioni seconda istanza (periodo compreso fra 1/10/2017 e il 30/09/2018)			
AZIENDA	Comunicazione	N	verifica OIV-SSR
AUSL PC	ricevuta	0	OK
AUSL PR	ricevuta	0	OK
AOU PR	ricevuta	0	OK
AUSL MO	ricevuta	0	OK
AOU MO	ricevuta	0	OK
AUSL RE	ricevuta	0	OK
AUSL BO	ricevuta	1	OK
AOU BO	ricevuta	0	OK
IOR BO	ricevuta	1	OK
AUSL IMOLA	ricevuta	1	OK
AUSL FE	ricevuta	0	OK
AOSP FE	ricevuta	0	OK
AUSL RO	ricevuta	15	OK
ARPAE	ricevuta	2	OK
Totale Seconda Istanze		20	

Sintesi monitoraggio: Gli approfondimenti compiuti nel periodo considerato sui sistemi di valutazione delle Aziende, oltre a fornire utili informazioni di dettaglio, hanno comunque confermato la situazione complessiva già rilevata grazie all'analisi delle Guide predisposte nel 2017: i sistemi di valutazione del personale delle Aziende sono fortemente stratificati e frammentati, condizionati da accordi integrativi spesso datati e senza un approccio realmente integrato. Si registrano diversi tentativi di miglioramento e di adeguamento alle indicazioni dell'OIV-SSR, ma la situazione complessiva potrà essere decisamente migliorata nei prossimi anni sulla base del Percorso di avvicinamento che sarà definito entro la fine del 2018; d'altra parte la recente sottoscrizione del CCNL relativo al personale del comparto e la (prevista) prossima approvazione di quello della dirigenza rappresentano un'opportunità importante in quanto imporranno una revisione complessiva del sistema.

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

Come già specificato nelle precedenti Relazioni, 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 Delibera N. 830 del 12/06/2017 "Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale per l'anno 2017".

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

La Proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie è stata approvata dall'OIV-SSR in data 16 luglio 2018 e inviata alla DG Sanità in data 18 luglio 2018 (PG 0502246/2018). La Giunta Regionale con la Delibera N. 1336 del 02/08/2018, avente come oggetto "Valutazione dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta - anno 2017. Valutazione dei Direttori Generali di ARPAE, ER.GO. ed ARL- anno 2017. Valutazione dei Direttori Generali delle aziende del SSR - anno 2017", ha recepito la proposta sopracitata.

Dal quadro sopra delineato si conferma la significativa contrazione dei tempi del processo di valutazione rispetto agli anni precedenti e soprattutto la regolarità della tempistica di approvazione della decisione finale, assunta anche quest'anno 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. Si riporta nella seguente tabella la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG delle Aziende Sanitarie per l'anno 2017:

AZIENDA	%
Azienda USL di Piacenza	88
Azienda USL di Parma	90
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma	85
Azienda USL di Reggio Emilia	92
Azienda USL di Modena	92
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	89
Azienda USL di Bologna	92
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna	87
Istituto Ortopedico Rizzoli	89
Azienda USL di Imola	85
Azienda USL di Ferrara	89
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara	90
Azienda USL della Romagna	91

3.4.2 Valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna

Il processo di valutazione del Direttore Generale di ARPAE è stato affidato anche per l'anno 2017 all'OIV-SSR con lettera del Capo di Gabinetto della Giunta Regionale del 06/06/2018 (cfr. nota PG/2018/0416081) 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. Tali modalità e criteri sono stati precisati in dettaglio nella Relazione anno 3, alla quale si rimanda per gli approfondimenti del caso.

L'attività valutativa dell'OIV-SSR si è limitata quindi al parametro P3 (variabili di output che misurano il senso dell'efficacia dell'azione delle strutture regionali sotto il controllo dei Direttori Generali), mentre gli altri parametri sono calcolati anche per ARPAE dagli uffici regionali competenti per assicurare omogeneità di elaborazione.



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

L'OIV-SSR, come per l'anno 2016, 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.

Tuttavia, al fine di rendere confrontabili ed omogenee le griglie sulla quale si effettua la valutazione, tutte le volte che è stato possibile, sono stati utilizzati gli stessi indicatori calcolati l'anno passato.

La Proposta di valutazione del DG di ARPAE Regione Emilia-Romagna è stata approvata dall'OIV-SSR in data 30 luglio 2018 e inviata al Capo di Gabinetto del Presidente in data 30 luglio 2018 (PG 0521441/2018), indicando una percentuale di raggiungimento per il parametro P3 del 87%. Il 2 agosto la Giunta Regionale con Delibera N. 1336 del 02/08/2018 ha recepito la proposta sopracitata, definendo una percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG di ARPAE all'81% per l'anno 2017 (pag.7 Delibera n° 1336/2018).

Sintesi monitoraggio: la valutazione dei Direttori Generali per il 2017 ha confermato sostanzialmente l'impianto già adottato negli anni precedenti, confermando positivamente i tempi di suo svolgimento e completamento. Restano da migliorare invece i tempi di definizione formale degli obiettivi assegnati alle Aziende in modo da consentire a queste ultime di poterli includere in modo organico nei propri processi interni di programmazione e assegnazione degli obiettivi di budget.

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.



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

Si elencano di seguito alcuni aspetti di particolare rilievo:

- 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.
- Verifica della relazione annuale del RPCT: la Legge 190 del 2012 (art.1 c.8bis) prevede che l'OIV verifichi i contenuti della Relazione annuale del RPCT, non definendo, tuttavia, le modalità concrete attraverso le quali svolgere tale verifica. Pertanto, l'OIV-SSR ha previsto di adempiere a quanto previsto (Delibera 4/2016 - Par. 4.4), "analizzando le Relazioni (...) recuperate dai siti aziendali e predisponendo un report comparativo che evidenzi elementi comuni ed eventuali difformità". Pertanto, l'OIV-SSR, al fine di leggere in chiave comparativa le Relazioni prodotte, ha strutturato il proprio report (PG 0255507 del 11/04/2018) articolando l'analisi su una serie di dimensioni. Su tali aspetti sono state predisposte tabelle di confronto tra le Relazioni dei RPCT delle diverse Aziende. La verifica compiuta sulle Relazioni 2017 dei RPCT delle Aziende ha evidenziato un buon livello generale di applicazione della normativa, con una serie di spunti interessanti circa il suo reale impatto sulle Aziende ed Enti del SSR. Tuttavia, si sottolinea che lo schema obbligatorio predisposto da ANAC prevede una serie di domande e di risposte "chiuse" che riguardano tutte le PPAA e quindi, in certi casi, non consente di evidenziare in modo pieno quanto specificamente svolto nelle Aziende sanitarie e le criticità riscontrate, anche in una logica di positivo contributo al miglioramento dei modelli adottati nei PNA e nelle linee guida ANAC.



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

Al fine di favorire il necessario coordinamento fra le Aziende sanitarie in tema di Trasparenza e Prevenzione della corruzione, con la Determinazione N. 19717/2017 è stato costituito il "Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale". Nella sopracitata determina (al punto 3) si stabilisce che l'OIV-SSR sia invitato permanente ai lavori del Tavolo e che (al punto 5) il Tavolo possa avvalersi di gruppi di lavoro tematici in base alle esigenze di approfondimento e agli adempimenti da rispettare.

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSSR sui Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto alla pubblicazione del documento secondo quanto previsto.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018-2020			
AZIENDA	ADOZIONE	PUBBLICAZIONE	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PC	Delibera N° 33 del 09/02/2018	SI	SI
AUSL PR	Delibera N° 56 del 30/01/2018	SI	SI
AOU PR	Delibera N° 86 del 30/01/2018	SI	SI
AUSL MO	Delibera N° 38 del 23/02/2018	SI	SI
AOU MO	Delibera N° 13 del 30/01/2018	SI	SI
AUSL RE	Delibera N° 27 del 29/01/2018	SI	SI
AUSL BO	Delibera N° 17 del 31/01/2018	SI	SI
AOU BO	Delibera N° 22 del 31.01.2018	SI	SI
IOR BO	Delibera N°32 del 31/01/2018	SI	SI
AUSL IMOLA	Delibera N° 8 del 23/01/2018	SI	SI
AUSL FE	Delibera N° 15 del 24/01/2018	SI	SI
AOSP FE	Delibera N° 18 del 30/01/2018	SI	SI
AUSL RO	Delibera N° 22 del 30/01/2018	SI	SI
ARPAE	Delibera N° 04 del 31/01/2018	SI	SI

4.2 Codice di comportamento

La LR N.9 del 1/6/2017 ha richiesto l'aggiornamento dei Codici di comportamento adottati in precedenza dalle Aziende Sanitarie, introducendo una serie di specifiche novità all'art.5 in tema di prevenzione della corruzione, promozione della trasparenza e, in particolare, per quanto attiene alla gestione dei conflitti di interesse.

A tale riguardo, nell'ambito del Tavolo regionale di coordinamento dei RPCT prima citato è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro al quale hanno partecipato membri qualificati delle Aziende, con la partecipazione dell'OIV-SSR e di diversi funzionari regionali, avente lo scopo di elaborare dei riferimenti condivisi per i nuovi Codici di comportamento.

Sulla base del lavoro svolto dal Tavolo regionale è stato quindi predisposto lo "Schema tipo del Codice di comportamento per il personale operante presso le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna", condiviso con le Direzioni aziendali e successivamente approvato con DGR N. 96 del 29/01/2018, la quale ha disposto che le Aziende sanitarie dovessero provvedere all'adozione del Codice di comportamento aziendale entro il termine del 31 maggio 2018.



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

Le Aziende hanno quindi sviluppato il percorso interno di coinvolgimento degli stakeholders per la definizione del proprio Codice sulla base dello Schema tipo, al termine del quale l'OIV-SSR ha espresso il parere obbligatorio previsto dalla normativa di riferimento (c. 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, secondo le modalità indicate nella delibera CIVIT 75/2013 e nella propria delibera 4/2016).

Nella seguente tabella si dà atto del fatto che tutte le Aziende SSR hanno approvato con delibera entro la data del 31 maggio il nuovo codice di comportamento.

ADOZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO	
AZIENDA	DELIBERA APPROVAZIONE
AUSL PIACENZA	N.141 DEL 31/05/2018
AUSL PARMA	N.348 DEL 29/05/2018
AOU PARMA	N.401 DEL 29/05/2018
AUSL REGGIO EMILIA	N.200 DEL 25/05/2018
AUSL MODENA	N.143 DEL 29/05/2018
AOU MODENA	N.100 DEL 29/05/2018
AUSL BOLOGNA	N.166 DEL 29/05/2018
AOU BOLOGNA	N.115 DEL 24/05/2018
IOR BOLOGNA	N.127 DEL 30/05/2018
AUSL IMOLA	N.112 DEL 25/05/2018
AUSL FERRARA	N.100 DEL 30/05/2018
AOU FERRARA	N.115 DEL 25/05/2018
AUSL ROMAGNA	N.209 DEL 30/05/2018

Si segnala inoltre che la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha inviato all'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali e all'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 20/06/2018 la comunicazione avente come ad oggetto "Adozione del codice di comportamento delle Aziende del Servizio Sanitario della Regione Emilia-Romagna" (PG 0450620), al fine di dare opportuna informazione riguardo l'approvazione della DGR 96/2018 e del percorso attuato dalle Aziende Sanitarie della Regione Emilia-Romagna.

Nella medesima comunicazione si precisa che contestualmente allo Schema tipo sono stati predisposti anche i seguenti moduli standard:

- Modulo per la dichiarazione patrimoniale e reddituale rivolto ai titolari di incarico dirigenziale, al Direttore Generale, Sanitario, Amministrativo, Sociosanitario e Scientifico (ove presenti);
- Modulo per la comunicazione interessi finanziari e conflitti di interessi rivolto a tutto il personale dipendente e al Direttore Generale, Sanitario, Amministrativo, Sociosanitario e Scientifico (ove presenti);
- Modulo per la comunicazione di interessi finanziari e conflitti di interessi rivolto solo al personale dirigente e al Direttore Generale, Sanitario, Amministrativo, Sociosanitario e Scientifico (ove presenti);
- Modulo per la comunicazione dell'adesione o appartenenza ad associazione od organizzazione rivolto a tutto il personale dipendente;
- Modulo per la comunicazione dell'obbligo di astensione rivolto a tutti i destinatari del Codice.



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: Il consolidamento delle attività legate alla prevenzione della corruzione nelle Aziende avvenuto negli ultimi anni ha visto un significativo passo avanti nel corso del 2018 per effetto dell'adozione, a seguito di quanto previsto dalla L.Reg.9/2017, di un nuovo Codice di comportamento da parte di tutte le Aziende, adottato sulla base di uno Schema tipo regionale. Ciò consente oggi di avere Codici di comportamento omogenei a conferma di una forte visione di sistema in questo ambito, in special modo tra realtà fortemente integrate e nelle quali gli operatori si trovano frequentemente ad operare in percorsi e servizi interaziendali.

4.3 Trasparenza

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

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 141/2018, l'OIV-SSR ha provveduto in data 13/03/2018 ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione "Delibera ANAC 141 del 21 febbraio 2018 *Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2018 e attività di vigilanza dell'Autorità – indicazioni OIV-SSR.*" (PG 0176750/2018) 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 24/04/2018, 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 141/2018" (PG 0448838 del 19/06/2018). 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 molto positivi a conferma del buon lavoro svolto in questi anni, con alcuni aspetti da affinare e correggere anche nel breve periodo, i principali dei quali sono stati analizzati collegialmente nell'ambito della riunione del 18/6 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.

Nella tabella sottostante è riportata la percentuale di adempimento complessivo agli obblighi di pubblicazione 2017 per ogni singola Azienda al 31 marzo 2018 (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

OBLIGHI PUBBLICAZIONE	MEDIA RER	AUSL PIACENZA	AUSL PARMA	AOU PARMA	AUSL REGGIO	AOU REGGIO	AUSL MODENA	AOU MODENA	AUSL BOLOGNA	AOU BOLOGNA	IOR BOLOGNA	AUSL FERRARA	AOU FERRARA	AUSL IMOLA	AUSL ROMAGNA	ARPAE
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2014 serie 1	96	86	89	93	97	96	93	98	98	100	100	100	94	100	88	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2015 serie 2	97	75	97	100	99	98	100	99	97	100	100	98	100	100	94	96
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2016 serie 3	96	97	89	89	100	100	85	80	97	100	100	99	100	100	99	98
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2017 serie 4	99	91	100	100	100	NA	100	94	99	100	100	100	100	100	100	100

Sintesi monitoraggio: L'applicazione della normativa nazionale sulla trasparenza (D.Lgs.33/2013) nelle Aziende si sta via via consolidando e può essere valutata positivamente, anche sulla base di quanto emerso dalle attestazioni dell'OIV-SSR predisposte sulla base di quanto richiesto dalla delibera ANAC 141/2018.

5. Conclusioni e prospettive

L'OIV-SSR nel quarto anno di attività ha presidiato i vari ambiti di propria competenza attraverso le iniziative descritte nelle pagine precedenti, che sono state rivolte a consolidate ed affinare gli indirizzi precedentemente forniti. In tal senso risulta di particolare rilievo il lavoro svolto per l'aggiornamento del Sistema delle performance (cfr. paragrafo "3.1.1 Il Piano della Performance 2018-2020") e per l'adozione di un nuovo Codice di comportamento delle Aziende sanitarie omogeneo a livello regionale (cfr. paragrafo "4.2 Codice di comportamento").

Per quanto attiene allo sviluppo dei Sistemi di valutazione del personale delle Aziende, dopo aver definito negli anni precedenti un quadro organico di linee guida, le attività dell'OIV-SSR si sono concentrate sull'attivazione di percorsi per il progressivo avvicinamento dei sistemi aziendali ai modelli indicati. Ciò si è tradotto in un'analisi sistematica (e condivisa con le Aziende) delle procedure e degli strumenti attualmente adottati (cfr. paragrafo "3.3.2. Guida alla valutazione aziendale del personale") e nella progettazione di percorsi evolutivi (cfr. paragrafo "3.3.3 Piani Aziendali di avvicinamento") che possano progressivamente avvicinare le grandi difformità oggi presenti nelle Aziende (e anche al loro interno) verso un sistema più omogeneo e coerente.

Tale sviluppo troverà occasione applicativa piena nei processi di contrattazione integrativa che si dovranno attuare a livello aziendale a seguito dell'applicazione dei nuovi contratti nazionali di lavoro, già approvato per quanto attiene al personale del comparto e in attesa di approvazione per il personale dirigente. Questo tema vedrà impegnati le Direzioni aziendali, gli OAS, l'OIV-SSR e la DG Sanità (ciascuno per le proprie competenze) nei prossimi due anni al fine di dare coerente applicazione a tutte le innovazioni introdotte.



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

L'Organismo Indipendente di Valutazione