

**RELAZIONE ANNUALE DI MONITORAGGIO
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI
NELL'AMBITO DI ENTI E AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
(Regolamento regionale 2/2019, art.7, c.2, lett.c)
Periodo: 23.11.2023–22.11.2024**

1. Premessa: un inquadramento preliminare

La presente relazione ha lo scopo di illustrare annualmente alla Giunta Regionale, conformemente con quanto previsto dal Regolamento 2/2019 (*“Regolamento per il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione della Regione Emilia-Romagna e degli enti del sistema delle amministrazioni regionali”*)¹, le attività svolte dall’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e Aziende del SSR della Regione Emilia-Romagna, in merito al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e, più in generale, alle attività svolte nel periodo considerato. Essa si riferisce anche ad alcune attività avviate nel periodo di riferimento e concluse entro la data di approvazione della relazione stessa.²

La relazione rendiconta le attività dell’OIV-SSR nominato con DGR 1709/2020; la Giunta regionale con deliberazione n. 2003 del 20 novembre 2023 ha successivamente rinnovato il mandato per ulteriori tre anni, a decorrere dal 24 novembre 2023.

Nel 2024 gli ambiti di lavoro che hanno visto maggiormente impegnato l’OIV-SSR sono stati: (i) la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali dei Direttori generali delle Aziende sanitarie: la principale novità in tale ambito è stata quella di formalizzare maggiormente, a fronte dell’esperienza maturata negli anni e della collaborazione con la Direzione Cura della Persona, Salute e Welfare, i principi di riferimento e le modalità operative di svolgimento del processo di valutazione annuale dei Direttori generali, in linea con quanto sostanzialmente già attuato da diversi anni, al fine di migliorare ulteriormente i livelli di efficacia/efficienza e di trasparenza del processo; (ii) il sistema di valutazione integrata del personale: a seguito dell’adozione da parte delle Aziende sanitarie del *“Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione”*, è stato avviato il monitoraggio della sua attuazione nel corso del 2024, attraverso la definizione di item specifici, che sono stati condivisi nell’ambito dello specifico Tavolo OIV-SSR/Aziende e che saranno utilizzati anche nel 2025; (iii) rendere operative le indicazioni ANAC in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, favorendo il confronto tra le Aziende, in particolare sull’applicazione delle novità introdotte a livello nazionale (si pensi ad esempio all’impatto sulla Trasparenza del nuovo Codice degli appalti).

1 L’art.7 c.2 attribuisce all’OIV-SSR i seguenti compiti e funzioni: a) la valutazione, tramite parere vincolante, della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, ivi comprese quelle relative ai Direttori generali; b) la promozione e l’attestazione della trasparenza e dell’integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati; c) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni, con riferimento a controllo strategico, controllo di gestione e valutazione del personale, oltre che all’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, e la presentazione alla Giunta regionale di una relazione annuale sullo stato dello stesso e sulle attività svolte in tale ambito; d) le funzioni attribuite agli OIV costituiti ai sensi dell’art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009 da successive leggi statali, in particolare dalla normativa relativa all’assolvimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione.

2 Nel presente documento, per brevità, l’Organismo Indipendente di Valutazione sarà indicato come OIV-SSR, gli Enti/Aziende del SSR saranno indicati complessivamente come Aziende; la Direzione generale cura della persona, salute e welfare come DG Sanità; gli Organismi Aziendali di Supporto come OAS; il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza come PTPCT; i Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza come RPCT.

Si è confermato anche per il periodo considerato l'approccio di costruttiva collaborazione tra l'OIV-SSR, le strutture della Direzione Generale Sanità e le Aziende sanitarie: gruppi di lavoro specifici, scambio di esperienze e condivisione dei percorsi sono le modalità operative di lavoro oramai consolidate.

L'OIV-SSR nello svolgimento delle proprie attività di verifica e monitoraggio sta perseguendo l'obiettivo, dichiarato a inizio mandato, di spostarle progressivamente da "verifiche di metodo" a "verifiche di efficacia" dell'applicazione aziendale degli strumenti adottati, sul loro livello di utilizzo e sul loro impatto, al fine di stimolare, attraverso il rilascio di report specifici di confronto tra le Aziende, effettivi miglioramenti nel sistema.

2. Sintesi delle attività svolte

Si riporta di seguito in ordine cronologico il percorso di lavoro attuato dall'OIV-SSR nell'anno di attività qui rendicontato, indicando documenti formali o attività direttamente svolte dall'OIV-SSR stesso (ove non specificato diversamente); in alcuni casi si richiamano atti o decisioni di altri soggetti (esplicitamente indicati), rispetto ai quali l'OIV-SSR ha fornito un contributo significativo. Nei capitoli successivi, i vari ambiti di attività saranno descritti in modo più organico fornendo anche informazioni di dettaglio sulle attività svolte, sui monitoraggi compiuti e sui risultati rilevati.

- 06 dicembre 2023: Attestazione trasparenza, misure di trasparenza attivate/da attivare a seguito di quanto rilevato al 30 giugno 2023 per le sole Aziende che non avevano ottenuto il punteggio massimo in alcuni item (cfr. Delibera ANAC 203/2023).
- 15 gennaio 2024: invio alle Aziende sanitarie del documento "Scadenziario attività 2024 ed indicazioni correlate" (Prot. 0031349.U). Come negli anni precedenti, si è ritenuto utile formulare a inizio anno un quadro schematico delle attività/adempimenti e delle relative scadenze per le Aziende, per impostare in modo efficace la relazione con gli OAS, con i quali è stato condiviso il piano delle attività stesso.
- 16 gennaio 2024: l'OIV-SSR esprime parere favorevole preventivo all'approvazione del codice di comportamento proposto da ciascuna Azienda sulla base del nuovo Schema tipo approvato con DGR 1956 del 13/11/2023.
- 12 febbraio 2024: predisposizione e invio alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare del documento "La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali dei direttori generali delle aziende sanitarie: principi e metodologia di riferimento" (Prot. 0134415.I) nel quale si definiscono i principi di riferimento e le modalità operative di svolgimento del processo di valutazione annuale dei Direttori generali, col suggerimento di una sua formale approvazione prima dell'avvio della valutazione riferita al 2023.
- 05 marzo 2024: trasmissione del Report comparativo ai sensi della Delibera 4/2016 OIV-SSR della "Relazione Annuale 2023 del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza", approvato in data 05 marzo 2024 (Prot. 0233376.U).
- 05 marzo 2024: verifica sui siti aziendali dell'avvenuta pubblicazione dell'aggiornamento relativo al 2024 della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.
- 15 marzo 2024: invio alle Aziende della nota "Atti e documenti da pubblicare in amministrazione trasparente–sottosezione Bandi di gara e contratti" (Prot. 0282536.U).

- 26 giugno 2024: approvazione della versione definitiva del documento “Proposta di valutazione dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie per l’anno 2023” e contestuale trasmissione alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare (Prot. 26/06/2024.0694486.I).
- 10 luglio 2024: attestazioni sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione all’interno di Amministrazione trasparente da parte delle Aziende riferite alla scadenza del 31 maggio 2024, ai sensi della Delibera ANAC 213/2024.
- Settembre 2024: verifica dell’aderenza dei documenti aziendali con quanto previsto nelle Delibere regionali e linee guida dell’OIV-SSR, relativamente a quanto richiesto nello “Scadenziario attività 2024 ed indicazioni correlate” (Prot. 0031349.U).
- 30 settembre 2024: ricezione formale del monitoraggio richiesto da questo Organismo con nota “*Monitoraggio del Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione*” del 10/09/2024 (Prot. 0974882.U).
- 08 ottobre 2024: approvazione del documento “*Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell’OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla Delibera ANAC 213/2024*”, trasmesso alle Aziende in data 14/10/2024 (Prot. 1158334.U).
- 10 ottobre 2024: avvio del percorso di monitoraggio degli andamenti 2024 delle Aziende sanitarie rispetto agli obiettivi assegnati con la deliberazione di programmazione 2024-DGR 945/2024, in accordo con la Direzione Generale cura della persona, salute e welfare.
- 23 ottobre 2024: invio alle Aziende della nota “*Atti e documenti da pubblicare in amministrazione trasparente – sottosezione Bandi di gara e contratti*” (Prot. 1198343.U).

Si segnala che l’OIV-SSR, oltre a riunirsi abitualmente, con cadenza quindicinale, presso la sede della DG Sanità oppure in video collegamento da remoto, tiene proprie sessioni di lavoro anche in collegamento con le 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. A ciò si aggiunge la partecipazione a tavoli/gruppi di lavoro costituiti dalla Direzione o direttamente dall’OIV-SSR.

3. Monitoraggio del sistema dei Controlli interni

3.1 Controllo strategico

3.1.1 Inquadramento del sistema regionale.

Le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna hanno da anni consolidato sistemi strutturati di pianificazione e programmazione delle proprie attività, oltre che di controllo e rendicontazione dei risultati, con una proiezione sia esterna, rivolta cioè ai numerosi “portatori di interessi” istituzionali e non, sia interna, rivolta cioè alle strutture e ai professionisti che vi operano.

Progressivamente negli anni tali attività sono state inserite nel contesto normativo introdotto dal D.Lgs.150/2009, attraverso un percorso avviato con la L.Reg.26/2013 “*Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali*”, definito poi con la DGR 334/2014 “*Approvazione della disciplina per l’attivazione e il funzionamento dell’organismo indipendente di valutazione per gli enti e le aziende del servizio sanitario regionale e per l’agenzia regionale per la prevenzione e l’ambiente (ARPA)*” ed infine confermato con il Regolamento

regionale 2/2019 “Regolamento per il funzionamento degli OIV della Regione Emilia-Romagna e degli Enti del Sistema delle Amministrazioni Regionali”.

Come anticipato nella precedente Relazione, è confermato che la novità di maggior rilievo degli ultimi anni, relativamente al controllo strategico, è certamente consistita nell'introduzione nell'ordinamento dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, con il quale viene istituito il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), cui sono tenute anche le Aziende sanitarie.

Questo ha comportato un importante lavoro di revisione/adequamento degli strumenti aziendali di programmazione e controllo, sfociato anche in un adeguamento normativo della legge regionale 9/2018 e in nuove disposizioni della Giunta regionale.

I principi di riferimento di carattere generale sono stati confermati:

- la valorizzazione delle attività di pianificazione e programmazione pluriennali e annuali già obbligatorie o autonomamente sviluppate e consolidate nelle Aziende sanitarie, inclusi anche i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, onde evitare duplicazioni di attività e proliferazione di documenti non necessari e fonti di possibili ambiguità;
- un'applicazione il più possibile omogenea e coordinata tra le Aziende, che consenta di rappresentare in modo corretto e significativo l'evoluzione attesa e i risultati conseguiti dal Sistema Sanitario Regionale, sulla base degli obiettivi definiti periodicamente e annualmente dalla Regione;
- l'esigenza di garantire una leggibilità e un utilizzo mirati ai vari strumenti di pianificazione e controllo, assicurandone quindi una reale efficacia ed evitando che diventino un mero esercizio formale, considerando due punti di vista prioritari: di orientamento interno e di *accountability* esterna.

In questo contesto, all'OIV-SSR è assegnato un ruolo di definizione di linee guida e di monitoraggio sulle modalità di applicazione del ciclo della performance, tenendo conto della storia, dei percorsi di sviluppo gestionali e delle pratiche di pianificazione e programmazione già ampiamente consolidate nelle Aziende ed enti del SSR.

3.1.2 Aggiornamenti del PIAO 2023-2025 effettuati nel corso del 2024

Il PIAO, introdotto quale nuovo e unico strumento di programmazione pluriennale, ha assorbito al proprio interno i principali strumenti di programmazione in uso per le PP.AA.: Piano della performance; Piano triennale anticorruzione e trasparenza; Piano dei fabbisogni del personale; Piano organizzativo del lavoro agile; Piano delle azioni positive.

Nel corso del 2023, a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale delle “Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle Aziende e negli enti del SSR” con DGR n 990 del 19 giugno 2023, le Aziende sanitarie hanno approvato il PIAO 2023-2025, documento fortemente correlato con gli obiettivi strategici e di mandato assegnati dalla Regione alle Direzioni Generali, con validità triennale e stabile, non a scorrimento (a meno che non si verificano significativi cambiamenti); per il PIAO sono previsti eventuali aggiornamenti annuali, nel corso del triennio di riferimento, che consentano qualora necessario di aggiornarne aspetti specifici.

Come previsto al punto 1.1 dello Scadenario 2024 (PIAO 2023 - 2025: aggiornamenti e integrazioni annuali 2024) riguardante l'adozione di integrazioni al PIAO 2023-2025, le Aziende devono tempestivamente comunicare le relative informazioni per il monitoraggio del Sistema, entro 30 giorni dall'adozione.

Allo scopo di riepilogare l'aggiornamento dei dati inviati dalle Aziende all'OIV-SSR, si riportano di seguito le seguenti tabelle, organizzate in relazione ai piani "assorbiti" dal PIAO (elencati nell'allegato 1 alla DGR 990/2023) quali sezioni o sottosezioni dello stesso: Piano dei Fabbisogni; Piano di prevenzione della corruzione; Piano organizzativo del lavoro agile; Piano delle Azioni positive.

AGGIORNAMENTI DEL PIAO 2023-2025 EFFETTUATI NEL CORSO DEL 2024				
AZIENDA	PIANO DEI FABBISOGNI	PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE	PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE	PIANO AZIONI POSITIVE
AUSL PIACENZA	Del. N. 364 del 05/09/2024	Del. N. 88 del 28/02/2024	NO	NO
AUSL PARMA	Del. N. 431 del 21/08/2024	Del. N. 105 del 21/02/2024	NO	NO
AOU PARMA	Del. N. 611 del 13/08/2024	Del. N. 144 del 21/02/2024	NO	NO
AUSL REGGIO E.	Del. N. 345 del 13/08/2024	Del. N. 96 del 27/02/2024	NO	NO
AUSL MODENA	Del. N. 287 del 28/08/2024	Del. N. 82 del 27/02/2024	NO	NO
AOU MODENA	Del. N. 185 del 04/09/2024	Del. N. 31 del 28/02/2024	NO	NO
AUSL BOLOGNA	Del. N. 320 del 22/11/2024	Del. N. 67 del 28/02/2024	NO	NO
AOU BOLOGNA	Del. N. 280 del 20/08/2024	Del. N. 62 del 26.02.2024	NO	NO
IOR	Del. N. 243 del 27/09/2024	Del. N. 26 del 01/03/2024	NO	NO
AUSL IMOLA	Del. N. 152 del 20/08/2024	Del. N. 43 del 28/02/2024	NO	Del. N. 140 del 31/07/2024
AUSL FERRARA	Del. N. 320 del 22/11/2024	Del. N. 67 del 28/02/2023	Del N. 362 del 16/12/2024	NO
AOU FERRARA	Del. N. 263 del 22/11/2024	Del. N. 49 del 28/02/2024	Del N. 294 del 16/12/2024	NO
AUSL ROMAGNA	Del. N. 279 del 28/08/2024	Del. N. 61 del 28/02/2024	NO	NO

3.1.3 La Relazione sulla Performance 2023 e indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016

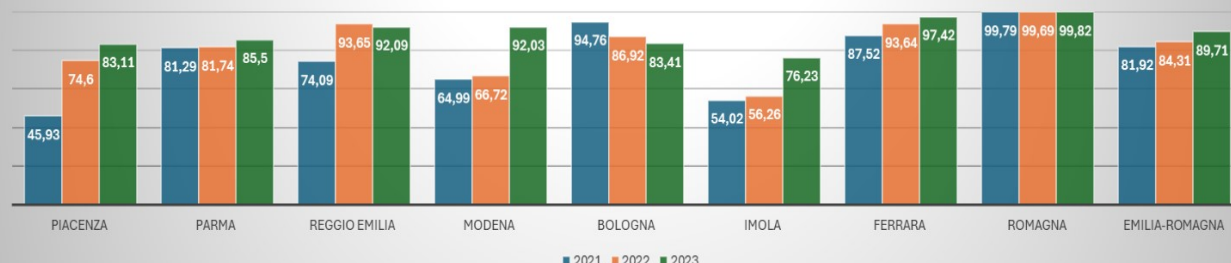
La Relazione della Performance (di cui all'art. 11 della Lr 9/2018) è il documento attraverso il quale l'Azienda rendiconta annualmente ai propri portatori di interesse i risultati effettivamente conseguiti in relazione agli obiettivi strategici indicati nel PIAO. La sua struttura è stata definita a livello regionale con la già citata DGR 990/2023 per tutte le Aziende, ai fini di una leggibilità e confrontabilità all'interno del SSR.

Alla Relazione sulla performance deve essere allegata la Rendicontazione degli obiettivi della programmazione annuale regionale; la rendicontazione può fare esplicito riferimento allo specifico capitolo già presente nella Relazione sulla gestione del Direttore generale, allegata al bilancio di esercizio ex D.lgs. 118/11, che prevede analitica rendicontazione in ordine al perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e di salute assegnati alle Aziende sanitarie dalla programmazione sanitaria regionale e locale.

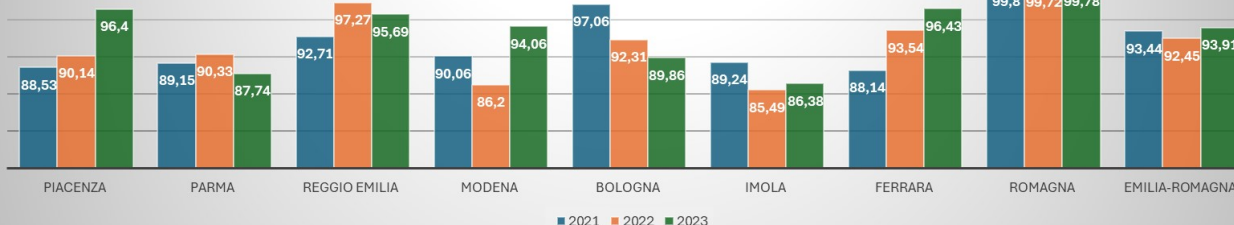
A partire dalla rendicontazione per il 2023, la Relazione da predisporre entro il 30/6/2024 è strutturata in coerenza con il PIAO e secondo quanto previsto dalle già citate Linee guida regionali approvate con DGR 990/2023, per fornire gli elementi informativi relativi alle azioni attuate nell'anno di riferimento in relazione agli impegni strategici assunti nel Piano stesso: essa, infatti, mantiene l'obiettivo di rendicontare l'evoluzione nel tempo dei risultati conseguiti, attraverso l'esposizione pluriennale degli indicatori di performance, accompagnata da commenti e spiegazioni che diano conto dell'aderenza o meno agli andamenti attesi.

A titolo esemplificativo, si riportano di seguito i trend relativi a due indicatori particolarmente significativi presenti nella banca dati regionale INSIDER 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 2019 all'anno 2023 un trend complessivamente positivo di miglioramento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali nella Regione Emilia-Romagna, con un sostanziale ritorno ai valori precedenti rispetto all'emergenza COVID.

INDICATORE 0319					
Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg					
Territorio	2019	2020	2021	2022	2023
PIACENZA	95,90	64,5	45,93	74,60	83,11
PARMA	89,5	76,7	81,29	81,74	85,5
REGGIO EMILIA	93,4	81,2	74,09	93,65	92,09
MODENA	95,8	80,0	64,99	66,72	92,03
BOLOGNA	99,1	96,2	94,76	86,92	83,41
IMOLA	85,1	75,0	54,02	56,26	76,23
FERRARA	96,8	78,2	87,52	93,64	97,42
ROMAGNA	99,9	99,8	99,79	99,69	99,82
EMILIA-ROMAGNA	96,2	86,6	81,92	84,31	89,71

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	2019	2020	2021	2022	2023
PIACENZA	96,1	95,7	88,53	90,14	96,4
PARMA	96,3	95,6	89,15	90,33	87,74
REGGIO EMILIA	96,2	95,1	92,71	97,27	95,69
MODENA	98,0	96,0	90,06	86,20	94,06
BOLOGNA	99,8	99,5	97,06	92,31	89,86
IMOLA	94,4	93,1	89,24	85,49	86,38
FERRARA	99,5	88,5	88,14	93,54	96,43
ROMAGNA	99,9	99,8	99,8	99,72	99,78
EMILIA-ROMAGNA	98,4	96,9	93,44	92,45	93,91

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


Infine, la seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto in merito alla Relazione sulla Performance 2023 e agli indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016 (pubblicazione prevista entro in 30 giugno 2024). 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 2023		
AZIENDA	RELAZIONE PERFORMANCE 2023	c.522
AUSL PIACENZA	Delibera n. 0000290 del 28/06/2024	documento pubblicato
AUSL PARMA	Delibera n. 0000342 del 28/06/2024	documento pubblicato
AOU PARMA	Delibera n. 0000484 del 28/06/2024	documento pubblicato
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera n. 0000274 del 27/06/2024	documento pubblicato
AUSL MODENA	Delibera n. 0000213 del 01/07/2024	documento pubblicato
AOU MODENA	Delibera n. 0000136 del 28/06/2024	documento pubblicato
AUSL BOLOGNA	Delibera n. 0000262 del 27/06/2024	documento pubblicato
AOU BOLOGNA	Delibera n. 0000235 del 27/06/2024	documento pubblicato
IOR BOLOGNA	Delibera n. 0000206 del 05/08/2024	documento pubblicato
AUSL IMOLA	Delibera n. 0000123 del 27/06/2024	documento pubblicato
AUSL FERRARA	Delibera n. 0000206 del 28/06/2024	documento pubblicato
AOU FERRARA	Delibera n. 0000164 del 28/06/2024	documento pubblicato
AUSL ROMAGNA	Delibera n. 0000210 del 28/06/2024	documento pubblicato

Sintesi monitoraggio: il PIAO, introdotto a regime nelle Aziende sanitarie dal 2023 secondo uno schema comune, con una logica di integrazione dei vari ambiti di programmazione aziendale e con un arco temporale definito e stabile (2023-2025) è stato oggetto di integrazioni soprattutto nelle aree in cui ancora il livello nazionale fornisce disposizioni di carattere annuale, pur a fronte di uno strumento di portata pluriennale. Il monitoraggio ha evidenziato una rendicontazione annuale puntuale per tutte le Aziende.

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 dalle indicazioni regionali e nello Scadenziario annuale, le Aziende devono adottare entro il 31 marzo (o a 30 giorni dalla chiusura del processo di budget) il Master Budget, con contestuale invio all'OIV-SSR: il Master Budget rappresenta lo strumento aziendale fondamentale per la programmazione e valutazione della Performance organizzativa annuale, ad integrazione del Piano della Performance (o del PIAO a partire dal 2023). Alla stessa data è prevista 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.

Tutte le Aziende hanno trasmesso il Master Budget e gli OAS hanno verificato la congruenza tra obiettivi di Budget e misure di prevenzione della corruzione/trasparenza.

3.2.2 La verifica degli obiettivi di budget 2023 e ricaduta sulla Retribuzione di risultato/Produttività collettiva

Il Regolamento 2/2019, all'articolo 11, comma 4 attribuisce agli OAS, tra gli altri compiti, la competenza di validare il processo di valutazione annuale della performance, anche al fine di consentire l'erogazione degli incentivi al personale secondo quanto previsto dai CCNL e dagli accordi aziendali.

Lo "Scadenario attività 2024" inviato alle Aziende lo scorso 15/01/2024 (Prot. 15/01/2024. Prot. 0031349.U) ha introdotto delle semplificazioni, rispetto agli anni precedenti, riguardo alle modalità e i contenuti di rendicontazione degli OAS all'OIV-SSR degli esiti della validazione della retribuzione di risultato/produttività collettiva.

Per quanto riguarda i contenuti relativi alle valutazioni sul 2023, le Aziende hanno comunicato all'OIV-SSR, in data 30 settembre 2024, all'interno del monitoraggio del Piano di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione (item 4 "Periodicità valutazione/stati di avanzamento con specifico riferimento al sistema premiante) il numero di saldi infra-annuali per il personale della Dirigenza e per il personale del Comparto, per i quali è stato richiesto agli OAS di certificare che la corresponsione dei premi (anche parziale) sia effettuata a fronte di un momento valutativo strutturato della performance conseguita.

L'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto è positivo in quanto le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza anomalie o criticità particolari.

3.2.3 Coordinamento tra processo di budget e pari opportunità

La Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, ha rafforzato in termini propositivi e propulsivi il ruolo svolto dalle Amministrazioni pubbliche nel rimuovere "ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro". Tali indicazioni sono destinate ai vertici delle amministrazioni pubbliche, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre Piani triennali di azioni positive "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro".

Inoltre, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8). Per questo motivo, la Direttiva 2/2019 dispone che il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance (a partire dal 2020).

Oltre a quanto detto, la Direttiva 2/2019 assegna ai Comitati unici di garanzia il compito presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, entro il 30 marzo, una relazione riferita all'anno precedente sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure contenute nel Piano e, ove non adottato, segnalare l'inadempienza dell'amministrazione.

Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

L'applicazione del dettato normativo presso le Aziende della Regione Emilia-Romagna è stata definita dall'OIV-SSR con proprie Linee guida inviate il 12/2/2020 (PG/2020/0121605), tenendo conto dell'assetto peculiare derivante dal Regolamento regionale 2/2019, che ha richiesto quindi di tenere conto del ruolo degli OAS e del fatto che ogni anno viene adottato il Budget aziendale e non il Piano della performance.

Per quanto attiene alla Relazione annuale sul personale dell'ente predisposta dal CUG entro il 30 marzo di ogni anno, essa viene indirizzata all'OAS aziendale e non all'OIV-SSR, in modo da assicurare il collegamento tra i contenuti della Relazione stessa ed il ciclo della performance sviluppato a livello aziendale, anche attraverso una relazione diretta tra CUG e OAS, dando così concreta attuazione al raccordo e alla collaborazione tra CUG e OIV citati in più punti della Direttiva 2/2019 in oggetto.

Si sottolinea che la Direttiva 2/2019 non è stata modificata a seguito dell'introduzione del PIAO (cfr. paragrafo precedente); per questo motivo risultano ancora valide le indicazioni ivi previste e, per le Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna, le modalità applicative già definite.

Il monitoraggio attuato dall'OIV-SSR sull'applicazione di quanto sopra riportato consiste:

- nella verifica della congruenza fra le misure di prevenzione corruzione/trasparenza e gli obiettivi di budget assegnati ai responsabili/strutture coinvolte (punto 2.2 Scadenario 2024), effettuata dagli OAS e comunicata all'OIV-SSR;
- nella verifica della congruenza fra gli obiettivi strategici presenti nel PIAO e gli obiettivi di budget assegnati ai responsabili/strutture coinvolte (punto 2.3 Scadenario 2024), effettuata dagli OAS e comunicata all'OIV-SSR;
- nella analisi da parte dell'OAS della Relazione del CUG sulla situazione del Personale (punto 2.4 ter Scadenario 2022) e comunicazione conseguente all'OIV-SSR.

Le seguenti tabelle sintetizzano quanto richiesto agli OAS nei due punti precedenti.

VERIFICA CONGRUENZA FRA LE MISURE DI PREVENZIONE CORRUZIONE/TRASPARENZA E BUDGET		
AZIENDA	PRESENZA NEL BUDGET	DATA RIUNIONE OAS
AUSL PIACENZA	SI	Seduta OAS del 08/11/2024
AUSL PARMA	SI	Seduta OAS del 18/09/2024
AOU PARMA	SI	Seduta OAS del 25/03/2024
AUSL REGGIO EMILIA	SI	Seduta OAS del 16/09/2024
AUSL MODENA	SI	Seduta OAS del 18/03/2024
AOU MODENA	SI	Seduta OAS del 30/09/2024
AUSL BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 09/08/2024
AOU BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 25/09/2024
IOR BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 20/09/2024
AUSL IMOLA	SI	Seduta OAS del 22/05/2024
AUSL FERRARA	SI	Seduta OAS del 09/02/2024
AOU FERRARA	SI	Seduta OAS del 09/02/2024
AUSL ROMAGNA	SI	Seduta OAS del 08/08/2024

VERIFICA CONGRUENZA FRA GLI OBIETTIVI STRATEGICI PRESENTI NEL PIAO E BUDGET		
AZIENDA	PRESENZA NEL BUDGET	DATA RIUNIONE OAS
AUSL PIACENZA	SI	Seduta OAS del 08/11/2024
AUSL PARMA	SI	Seduta OAS del 18/09/2024
AOU PARMA	SI	Seduta OAS del 25/03/2024
AUSL REGGIO EMILIA	SI	Seduta OAS del 16/09/2024
AUSL MODENA	SI	Seduta OAS del 18/03/2024
AOU MODENA	SI	Seduta OAS del 30/09/2024
AUSL BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 09/08/2024
AOU BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 25/09/2024
IOR BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 20/09/2024
AUSL IMOLA	SI	Seduta OAS del 22/05/2024
AUSL FERRARA	SI	Seduta OAS del 09/02/2024
AOU FERRARA	SI	Seduta OAS del 09/02/2024
AUSL ROMAGNA	SI	Seduta OAS del 08/08/2024

DATA RIUNIONE DELL'OAS IN CUI È STATA ANALIZZATA LA RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE		
AZIENDA	DATA RIUNIONE OAS	NOTE
AUSL PIACENZA	SI	Seduta OAS del 27/09/2024
AUSL PARMA	SI	Seduta OAS del 18/07/2024
AOU PARMA	SI	Seduta OAS del 18/07/2024
AUSL REGGIO EMILIA	SI	Seduta OAS del 23/05/2024
AUSL MODENA	SI	Seduta OAS del 17/10/2024
AOU MODENA	SI	Seduta OAS del 30/09/2024
AUSL BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 21/05/2024
AOU BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 25/09/2024
IOR BOLOGNA	SI	Seduta OAS del 26/06/2024
AUSL IMOLA	SI	Seduta OAS del 22/05/2024
AUSL FERRARA	SI	Seduta OAS del 19/09/2024
AOU FERRARA	SI	Seduta OAS del 19/09/2024
AUSL ROMAGNA	SI	Seduta OAS del 09/05/2024

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.

3.3 Valutazione del personale

3.3.1 Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione

Le Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie" (Prot. 18/07/2022.0641755.U), al paragrafo 8 "Il percorso di sviluppo e miglioramento del sistema", prevedono la predisposizione di un percorso strutturato di sviluppo e miglioramento del sistema che consenta di fissare obiettivi da perseguire e di monitorarne l'andamento in un periodo triennale, con indicatori specifici e con un confronto periodico su quanto effettivamente realizzato e sulle eventuali criticità riscontrate.

L'OIV-SSR, in accordo con il Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale, ha richiesto alle Aziende Sanitarie di predisporre, in coerenza con i contenuti strategici indicati nel PIAO 2023-2025 in merito allo sviluppo delle risorse umane (riportate nella Sottosezione di programmazione dello sviluppo organizzativo e della formazione), il proprio "Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione", che è stato formalizzato mediante atto del Direttore Generale entro il 31 Ottobre 2023.

In accordo con tale impostazione, è stato richiesto alle Aziende con nota del 10/09/2024 "Monitoraggio del Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione" (PG. 0974882.U) un primo monitoraggio dei risultati ottenuti nel 2024. Il monitoraggio è stato articolato in coerenza con il Piano approvato nel 2023. Si riportano di seguito la struttura e gli items presenti nel Piano.

CAPITOLO	CONTENUTI
Premessa	Inquadramento del Monitoraggio rispetto al Piano approvato
Interventi da attuare	Descrizione sintetica (per Tipologia e profilo di valutazione) degli interventi di miglioramento attuati o della messa a regime delle varie componenti del sistema al 30/06/2024
Azioni e risultati sugli item	Per i 6 Item individuati, schematicamente in tabella: -Valore dell'indicatore stimato al 30/06/2024 -Sintetica descrizione di quanto previsto nell'attuale Guida alla valutazione / nei regolamenti o accordi aziendali vigenti -Descrizione di quanto effettivamente attuato nel corso del 2023-2024 (per le valutazioni già espresse in tale periodo) -Sintetica descrizione di quanto ulteriormente previsto del percorso di sviluppo previsto nel 2024 e nel 2025

Gli Items presenti nel monitoraggio del Piano di sviluppo e miglioramento al 30/06/2024 sono i seguenti:

- Rapporto valutato-valutatore: colloquio e altre forme di comunicazione.
- Motivazioni esplicite per le valutazioni.
- Livello di utilizzo del Software GRU.
- Periodicità valutazione/stati di avanzamento (con specifico riferimento al sistema premiante).
- Tempestività di completamento del processo di valutazione della performance annuale.
- Attivazione premio eccellenza.

Per quanto attiene agli indicatori di monitoraggio previsti, è stato richiesto alle Aziende di elaborare autonomamente i valori degli stessi al 30/6/2024 visto che non sono ancora disponibili nei datawarehouse regionali.

Alla scadenza prevista, tutte le Aziende hanno provveduto ad inviare all'OIV-SSR la documentazione prevista come riportato nel dettaglio della seguente tabella:

MONITORAGGIO DEL PIANO DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO 2023-2025: DOCUMENTAZIONE RICEVUTA		
AZIENDA	DATA	PROTOCOLLO
AUSL PIACENZA	30/09/2024	PG 0104966
AUSL PARMA	30/09/2024	PG 0068073
AOU PARMA	30/09/2024	PG 0040142
AUSL REGGIO EMILIA	30/09/2024	PG 0128306
AUSL MODENA	01/10/2024	PG 0081325
AOU MODENA	30/09/2024	PG 0027827
AUSL BOLOGNA	16/10/2024	PG 0121877
AOU BOLOGNA	30/09/2024	PG 0038324
IOR BOLOGNA	25/09/2024	PG 0014011
AUSL IMOLA	30/09/2024	PG 0031373
AUSL FERRARA	23/09/2024	PG 0059205
AOU FERRARA	23/09/2024	PG 0022449
AUSL ROMAGNA	30/06/2024	PG 0250054

I dati ricevuti, relativamente ai diversi item, sono stati analizzati in termini qualitativi con l'obiettivo di inserire ogni Azienda in una fascia di merito (A, B o C). Si riepilogano nella seguente tabella i risultati dell'analisi svolta dall'OIV-SSR sui dati ricevuti con i criteri di inserimento nelle diverse fasce.

MONITORAGGIO AL 30 GIUGNO 2024 DEL PIANO 2023-2025 DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE					
ITEM	CRITERI	TIPOLOGIA VALUTAZIONE	A %	B %	C %
Rapporto valutato-valutatore: colloquio e altre forme di comunicazione	A: COLLOQUIO OBBLIGATORIO E SVOLTO OLTRE IL 90% DEL PERSONALE B: COLLOQUIO OBBLIGATORIO NON PER TUTTI I PROFILI VALUTATIVI O SVOLTO FRA 50% E 90% C: COLLOQUIO NON OBBLIGATORIO O SVOLTO AL DI SOTTO DEL 50%	VALUTAZIONE ANNUALE	62	23	15
		VALUTAZIONE INCARICO	92	8	0
Motivazioni esplicite per le valutazioni	A: MOTIVAZIONE OBBLIGATORIA E SVOLTO OLTRE IL 90% DEL PERSONALE B: MOTIVAZIONE OBBLIGATORIA NON PER TUTTI I PROFILI VALUTATIVI O SVOLTO FRA 50% E 90% C: MOTIVAZIONE NON OBBLIGATORIA O SVOLTO AL DI SOTTO DEL 50%/NON CALCOLABILE	VALUTAZIONE ANNUALE	69	8	23
		VALUTAZIONE INCARICO	38	15	46
Livello di utilizzo del Software GRU	A: UTILIZZO PER TUTTI I PROFILI VALUTATIVI B: UTILIZZO NON PER TUTTI I PROFILI VALUTATIVI C: NON UTILIZZO	VALUTAZIONE ANNUALE	85	15	0
		VALUTAZIONE INCARICO	0	15	85
Periodicità valutazione/stati di avanzamento	A: SUPERATO IL MENSILE PER DIRIGENZA E COMPARTO B: SUPERATO IL MENSILE PER UNO FRA DIRIGENZA E COMPARTO C: NON SUPERATO IL MENSILE PER DIRIGENZA E COMPARTO	VALUTAZIONE ANNUALE PERFORMANCE	0	46	54
Tempestività di completamento del processo di valutazione della performance annuale;	A: PROCESSO COMPLETATO NEI TEMPI PREVISTI SOPRA IL 90% B: PROCESSO COMPLETATO NEI TEMPI PREVISTI FRA IL 50% E IL 90% C: PROCESSO NEI TEMPI PREVISTI SOTTO AL 50%	VALUTAZIONE ANNUALE PERFORMANCE	100	0	0
Attivazione premio eccellenza	A: ATTIVATO PER ENTRAMBI I COMPARTI B: ATTIVATO PER UNO DEI DUE COMPARTI C: NON ATTIVATO	VALUTAZIONE ANNUALE PERFORMANCE	0	15	85

In relazione all'analisi effettuata l'OIV-SSR esprime le seguenti conclusioni:

1. Il Piano di sviluppo e miglioramento 2023-25 del sistema di valutazione integrato del personale delle Aziende sanitarie risulta positivamente avviato e in corso di attuazione in tutte le Aziende.
2. Il monitoraggio evidenzia già diversi ambiti in cui si registra il raggiungimento dei target posti (svolgimento colloqui, esplicitazione motivazioni, tempestività del processo) mentre alcuni aspetti (utilizzo del software GRU per la valutazione degli incarichi, attivazione del premio delle eccellenze) dovranno essere attuati nel prossimo anno.
3. In generale si conferma un buon sviluppo dei sistemi aziendali in ordine alla metodologia utilizzata e alla loro concreta applicazione. Si ribadisce comunque l'importanza di ulteriori aspetti non oggetto dell'attuale monitoraggio quali la formazione di valutatori e valutati, il supporto organizzativo ai processi valutativi, l'attenzione alla corretta calibrazione delle valutazioni espresse, ecc.: questi ambiti contribuiscono in modo determinante alla reale efficacia del sistema di valutazione finalizzata all'effettivo sviluppo dei professionisti e dell'organizzazione.
4. Sono previsti ulteriori monitoraggi nel corso del 2025 che si baseranno sulla metodologia applicata in questa fase e che si auspica potranno essere supportati da rilevazioni automatiche di dati nei datawarehouse regionali. Potranno essere condivisi nel Tavolo OIV-SSR/Aziende ulteriori ambiti di interesse su cui attivare un confronto specifico.

Il monitoraggio ha costituito un importante momento di verifica circa l'effettiva ricaduta delle indicazioni fornite dall'OIV-SSR alle Aziende sui sistemi di valutazione aziendale e sarà arricchito in futuro con ulteriori verifiche semestrali per verificare la loro evoluzione, anche grazie al progressivo consolidamento dell'utilizzo del sw unico regionale di valutazione.

3.3.2 Valutazione di seconda istanza con coinvolgimento diretto del valutato per l'anno 2023

Nel sistema delineato dal Regolamento regionale 2/2019 la competenza sulla valutazione di seconda istanza per tutte le valutazioni annuali (prevista dai CCNL della dirigenza in capo all'OIV) risulta assegnata agli OAS.

Le Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR (Par. 5.4 Il ruolo dell'OAS (e del Collegio tecnico) stabiliscono che la valutazione di seconda istanza su una valutazione individuale annuale con coinvolgimento diretto del valutato sia attivabile dall'OAS (per possibili verifiche), o d'ufficio (in caso di valutazione negativa), oppure su eventuale richiesta del valutato stesso. 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-SSR in base a quanto disposto dalle sopra citate Linea Guida 1/2022. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza che si siano evidenziate situazioni anomale.

Valutazioni seconda istanza con coinvolgimento diretto del valutato (periodo compreso fra 23/11/2023 e il 22/11/2024)			
AZIENDA	Comunicazione	N	verifica OIV-SSR
AUSL PC	RICEVUTA	0	OK
AUSL PR	RICEVUTA	16	OK
AOU PR	RICEVUTA	31	OK
AUSL RE	RICEVUTA	1	OK
AUSL MO	RICEVUTA	0	OK
AOU MO	RICEVUTA	0	OK
AUSL BO	RICEVUTA	5	OK
AOU BO	RICEVUTA	0	OK
IOR BO	RICEVUTA	0	OK
AUSL IM	RICEVUTA	1	OK
AUSL FE	RICEVUTA	4	OK
AOSP FE	RICEVUTA	0	OK
AUSL RO	RICEVUTA	4	OK
Totale Seconde Istanze		62	

Sintesi monitoraggio: sulla valutazione del personale, negli anni 2022 e 2023 è stato svolto un importante lavoro di sistematizzazione delle regole (Linee guida 1/2022) e di adozione di nuovi strumenti aziendali (SW unico regionale, Guida alla valutazione e Piano 2023-2025 di miglioramento). Il 2024 si è caratterizzato per un primo monitoraggio da parte dell'OIV-SSR della efficacia degli strumenti e delle regole introdotti, monitoraggio che complessivamente si valuta positivamente e che verrà replicato nel corso del 2025.

3.4 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie.

3.4.1 Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali dei Direttori generali delle Aziende sanitarie: principi e metodologia di riferimento

L'OIV-SSR, a inizio 2024, a fronte dell'esperienza maturata negli anni e della collaborazione con la Direzione Cura della Persona, Salute e Welfare, ha predisposto un documento in cui ha formalizzato i principi di riferimento e le modalità operative di svolgimento del processo di valutazione annuale dei direttori generali, in linea con quanto sostanzialmente già attuato da diversi anni, ritenendo che la loro formalizzazione prima dell'avvio del processo di valutazione costituisca un ulteriore miglioramento del livello di efficacia/efficienza e di trasparenza del processo.

Tale documento è stato approvato con Determinazione n. 6151 del 26/03/2024 "Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali dei Direttori generali delle Aziende sanitarie: principi e metodologia di riferimento" da parte della Direzione generale cura della persona, salute e welfare e i contenuti, per espressa previsione della determinazione, sono stati applicati già con riferimento alla valutazione dei Direttori Generali sull'anno 2023.

Il documento enfatizza il ruolo e le responsabilità degli attori coinvolti nel processo:

- La Giunta Regionale, che approva, all'avvio del processo, gli obiettivi annuali e i macro-criteri di loro valutazione e, al suo termine, i risultati finali conseguiti.

- La Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, che definisce gli elementi di dettaglio e le specifiche per le singole Aziende, determinando i criteri analitici e le modalità operative di valutazione ed istruendo le informazioni e i documenti a supporto.
- I Direttori generali delle Aziende, impegnati ad assicurare il perseguimento degli obiettivi fissati e a garantire la loro rendicontazione secondo le modalità definite, in collaborazione e sinergia tra loro e con il livello regionale.
- L'OIV-SSR, organismo che supporta e monitora il processo al fine di verificarne la correttezza metodologica di suo svolgimento e dei risultati finali, predisponendo la relazione complessiva su cui la Giunta regionale fonda la sua valutazione finale.

Per quanto riguarda i contenuti del processo di valutazione, nel documento si ribadisce che esso venga attuato sulla base di quanto indicato dalla Giunta regionale al momento dell'approvazione delle Linee di programmazione, in termini di obiettivi da perseguire e macro- criteri di valutazione. Gli obiettivi valutabili sono specificati con indicatori di risultato, valori attesi ed eventuali criteri di valutazione; tali indicatori sono preferibilmente disponibili nei datawarehouse regionali e quindi determinati e monitorati con modalità standardizzate ed automatiche. Il percorso di valutazione è definito puntualmente nelle fasi in cui è articolato.

Anche i tempi di chiusura del processo sono stati definiti: l'iter di valutazione si deve concludere con la delibera di Giunta regionale di approvazione delle valutazioni finali entro 90 giorni dall'approvazione formale dei Bilanci d'esercizio.

3.4.2 La valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie per l'anno 2023

Premessa costante in questo delicato ambito di attività è che il lavoro svolto dall'OIV-SSR si basa sul rapporto continuo e costruttivo con le strutture regionali competenti per le diverse materie della Direzione Generale Sanità, a partire dagli atti di programmazione annuale della Giunta regionale e avvalendosi in primis delle risultanze dei sistemi informativi regionali, in coerenza con quanto previsto dalle regolamentazioni regionali in materia.

La deliberazione di programmazione per 2023 (DGR n. 1237 del 17/07/2023 "*Linee di programmazione e finanziamento delle aziende sanitarie per l'anno 2023*") declina nel dettaglio le azioni che le Aziende del Servizio Sanitario Regionale devono attivare per raggiungere gli obiettivi, in una logica che ottimizzi le risorse disponibili con il fine di garantire ai cittadini dell'Emilia-Romagna un accesso universalistico, equo e sicuro alle cure.

La DGR 1237/2023, e nello specifico gli allegati che declinano gli obiettivi annuali, si è caratterizzata per la presenza, accanto alle parti discorsive, di obiettivi, indicatori e target definiti in modo esplicito e schematico; laddove possibile, gli indicatori scelti sono presenti nel sistema regionale InSiDER, sistema dal quale vengono tratti anche gli indicatori utilizzati per il Piano della performance prima e per il PIAO dal 2023. La raccolta dei dati relativi ai risultati conseguiti è quindi semplificata e oggettivata, mentre i commenti e le informazioni delle Aziende in merito ai risultati sono inseriti nella annuale Relazione al bilancio di esercizio, prevista dalla normativa sia nazionale che regionale in materia: tale Relazione fornisce tutte le informazioni supplementari, anche se non specificatamente richieste da disposizioni di legge, ritenute necessarie a dare una rappresentazione esaustiva della gestione sanitaria ed economico-finanziaria dell'esercizio. Laddove necessario, la tecnostuttura regionale acquisisce documentazione specifica dalle Aziende, utile per completare il quadro degli adempimenti aziendali e dei risultati conseguiti.

La Proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie per il 2023 è stata approvata dall'OIV-SSR in data 26 giugno 2024 e inviata alla DG Sanità in data 26/06/2024 (Prot. 26/06/2024.0694486.I). La Giunta Regionale con la Delibera Num. 1452 del 01/07/2024, avente come oggetto "*Valutazione dei direttori generali e di agenzia della giunta - anno 2023. Valutazione dei direttori generali di ARPAE, ER.GO ed ARL- anno 2023. Valutazione dei direttori*

general/commissari straordinari delle aziende sanitarie regionali e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli - anno 2023", ha recepito la proposta sopracitata.

Si riporta nella seguente tabella la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG delle Aziende Sanitarie per l'anno 2023.

AZIENDA	%
Azienda USL di Piacenza	91
Azienda USL di Parma	90
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma	89
Azienda USL di Reggio Emilia	92
Azienda USL di Modena	92
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	88
Azienda USL di Bologna	92
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna	92
Istituto Ortopedico Rizzoli	92
Azienda USL di Imola	90
Azienda USL di Ferrara	89
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara	93
Azienda USL della Romagna	93

3.4.3 Il monitoraggio infrannuale dell'andamento degli obiettivi 2024.

Ulteriore elemento di novità che ha caratterizzato il 2024 è stato rappresentato dal fatto che la Direzione generale cura della Persona, salute e welfare e l'OIV SSR hanno svolto congiuntamente un monitoraggio strutturato degli andamenti degli obiettivi assegnati alle Aziende sanitarie con DGR 945/2024; negli anni precedenti tale attività era svolta direttamente dalla Direzione generale e dai suoi Settori, anche in funzione di incontri periodici svolti con le Aziende, ma senza un approccio sistemico finalizzato a monitorare in modo trasversale e contestuale tutti gli obiettivi assegnati. Tale nuovo monitoraggio, proposto dall'OIV-SSR sulla base dei dati al 30 giugno (o 30 settembre laddove disponibili) allo scopo di verificare la presenza di aree critiche a livello regionale o aziendale in corso d'anno e anticipare eventuali azioni correttive, si è sviluppato a partire da incontri con i Responsabili di Settore della DG Sanità, insieme ai principali collaboratori di riferimento per i diversi temi. Gli incontri si sono svolti nel mese di novembre e hanno coinvolto tutti i Settori in cui si articola l'organizzazione della Direzione.

Lo strumento attraverso il quale è stato effettuato il monitoraggio è la piattaforma SIVER, in cui sono raccolti e disponibili un buon numero degli indicatori contenuti nella DGR 945/2024. L'OIV-SSR auspica che un numero crescente di indicatori possa essere estrapolato dal sistema SIVER, sia a consuntivo che in corso d'anno, per supportare le attività di verifica e monitoraggio svolte sia a livello regionale sia a livello aziendale.

Nella tabella che segue è riportato il quadro degli indicatori indicati dalla DGR 945/2024 di programmazione presenti in SIVER:

	Indicatori presenti in DGR	Indicatori presenti in SIVER	Indicatori monitorati in corso d'anno in SIVER
Assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro	40	20	0
Assistenza Territoriale	73	47	25
Assistenza Ospedaliera	128	88	74
Garantire la sostenibilità economica e promuovere l'efficienza operativa	61	23	19
Innovazione nei Servizi Sanitari e Sociali	31	11	2
TOTALE	333	189	120

A seguito degli incontri, e del riscontro avuto dai Settori/aree della Direzione, il monitoraggio (allargato anche ad indicatori non disponibili in corso d'anno in SIVER) consente di evidenziare gli ambiti in linea con le attese per tutte le Aziende, quelli con criticità specifiche e quelli con criticità generalizzate.

Sintesi monitoraggio: la valutazione dei Direttori Generali per il 2023 si è svolta con un maggiore grado di sistematicità e trasparenza, a seguito della formalizzazione della metodologia, pur confermandosi impianto e criteri già in uso. L'attività si è conclusa entro 30 giorni dall'approvazione regionale del Bilancio di esercizio delle Aziende sanitarie, in tempo utile per la formalizzazione dei risultati da parte della Giunta regionale. Si ritiene che il monitoraggio infra-annuale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Aziende, attivato nel 2024, debba essere consolidato nel 2025 in quanto occasione importante per una verifica sistematica e trasversale di tutti gli ambiti di attività e prevedendo anche le modalità di coinvolgimento delle Aziende.

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.

Il Regolamento regionale 2/2019 affida all'OIV-SSR le funzioni previste dalla normativa nazionale per la prevenzione della corruzione ex art.14 D. Lgs.150/09, con riferimento a tutte le Aziende.

Si elencano di seguito alcuni aspetti di particolare rilievo nell'attività dell'OIV-SSR in tale ambito:

- Verifica della corrispondenza fra misure pianificate nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025 e documenti di pianificazione strategica, obiettivi di budget ed individuali.
- Attestazione annuale obblighi di trasparenza.
- Parere obbligatorio sui Codici di Comportamento.
- Relazioni OIV-SSR/ANAC.

- Verifica della relazione annuale del RPCT.
- Partecipazione permanente 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. 19717/2017, aggiornato con Determinazione N.21594 del 28/10/2022).

Come descritto nel paragrafo 3.1.1 della presente relazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), è un documento unico di programmazione e governance che ha sostituito i diversi Piani e documenti che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre ai sensi della normativa vigente. Ha una durata triennale ed è al bisogno aggiornato annualmente. Con l'introduzione del PIAO, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è tenuto a predisporre una sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, in sostituzione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza previsto dalla legge anticorruzione (già citata L.190/2012), all'interno di un più ampio strumento strategico aziendale che ha assorbito una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e i cui contenuti sono ora presenti in sezioni/sottosezioni dello stesso.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione risultano quindi maggiormente integrati e connessi con gli obiettivi delle altre sottosezioni, prime fra tutte quella della performance, in vista della realizzazione degli obiettivi di valore pubblico.

Tutte le Aziende nel 2024 hanno aggiornato la *“Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025”*. La verifica della relativa pubblicazione da parte dell'OIV-SSR ha dato esito positivo per tutte le Aziende.

L'OIV-SSR ha anche svolto il monitoraggio sulle Relazioni annuali 2023 dei RPCT, secondo quanto previsto dalla Legge 190/2012 (art.1 c.8bis), *“analizzando le Relazioni (...) recuperate dai siti aziendali e predisponendo un report comparativo che evidenzi elementi comuni ed eventuali difformità”*; il Report è stato approvato nella seduta del 05 Marzo 2024 e successivamente inviato alle Aziende (Prot. 05/03/2024.0233376.U).

L'analisi è stata articolata su due aspetti, evidenziando risultati positivi:

- Verifica procedurale e formale: verifica che la Relazione sia stata pubblicata entro il termine previsto, nella corretta sezione del sito aziendale, e che la compilazione sia conforme alle indicazioni date dall'ANAC nelle sue istruzioni per la compilazione;
- Verifica dei contenuti e confronto fra le Relazioni: verifica che il documento contenga tutte le informazioni richieste e contestuale predisposizione di un confronto fra le relazioni delle Aziende.

Sintesi monitoraggio: La verifica compiuta sulle Relazioni 2023 dei RPCT delle Aziende ha evidenziato un buon livello generale di applicazione della normativa. Il ruolo di coordinamento e di stimolo svolto dall'OIV-SSR in questo ambito è assicurato anche tramite la partecipazione al Tavolo regionale di coordinamento dei RPCT.

4.2 Aggiornamento del codice di comportamento

Nel corso del 2023 il Tavolo Regionale di coordinamento degli RPCT ha elaborato la proposta di un nuovo Schema tipo del Codice di comportamento delle Aziende sanitarie del Servizio sanitario regionale, in coerenza con le nuove disposizioni nazionali (D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81), che la Giunta Regionale ha approvato con delibera n. 1956 del 13 novembre 2023.

Pertanto, le Aziende hanno approvato il nuovo codice di comportamento entro il 31 gennaio 2024, previo espletamento di procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders e ottenimento del parere obbligatorio da parte dell'OIV-SSR.

A tal fine, anche in coerenza con quanto previsto dalla Delibera dell'OIV-SSR n. 4/2016, le Aziende hanno inviato all'OIV-SSR una comunicazione formale contenente la richiesta di parere ex c.5 art.54 D. Lgs.165/2001, con i seguenti allegati:

- Codice di comportamento aggiornato.
- Relazione illustrativa, con in particolare i seguenti contenuti:
 - descrizione dell'iter seguito;
 - informazioni sulla «procedura aperta alla partecipazione» attuata (iniziative e tempi);
 - dettaglio delle osservazioni ricevute con riscontro fornito.
- Check list allegata e compilata da OAS e firmata dal Coordinatore e dal RPCT.

L'OIV-SSR si è riunito il 16 gennaio 2024 per prendere in esame la documentazione ricevuta, e ha rilasciato e trasmesso alle Aziende il proprio parere in merito, positivo per tutte in quanto i codici aziendali erano in linea con lo Schema tipo regionale ed era stato correttamente svolto il percorso di partecipazione degli stakeholders.

4.3 Trasparenza

La normativa sulla trasparenza della Pubblica Amministrazione³ assegna un ruolo rilevante agli Organismi Indipendenti di Valutazione i quali, tra l'altro, 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 213/2024, l'OIV-SSR ha provveduto in data 07/05/2024 (Prot. 0465312.U) ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione "*Delibera ANAC 213 del 23 aprile 2024 sulle attestazioni OIV. Indicazioni OIV SSR*" contenente indicazioni operative per garantire maggiore omogeneità sulle modalità di compilazione della griglia e della scheda di sintesi previste dall'ANAC.

Per l'anno 2024, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 31 maggio 2024, gli OIV hanno utilizzato l'apposita applicazione web che è stata resa disponibile sul sito dell'ANAC.

L'OIV-SSR ha positivamente riscontrato le informazioni sui siti aziendali, prodotto le certificazioni sulla piattaforma ANAC in data 10 luglio e richiesto alle Aziende la loro pubblicazione entro la scadenza del 15 luglio.

Si segnala che, in merito a quanto stabilito dalla Delibera ANAC 203/2023 (Paragrafo 4 - Attività di controllo interno sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione) e sulla base di quanto rilevato nell'Attestazione predisposta a fine luglio dall'OIV-SSR, non sono state rilevate nella scheda di rilevazione al 31 maggio 2024 carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto".

Sulla base dei risultati emersi dalle verifiche condotte su tutti i siti delle Aziende al 31/05/2024 (e formalizzati in data 10/07/2024, 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 213/2024*" inviato alle Aziende in data 14/10/2024 (Prot. 1158334.U). 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.

³ 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.

Complessivamente emergono risultati molto positivi a conferma del buon lavoro svolto in questi anni.

Nella tabella sottostante è riportata la percentuale di adempimento complessivo agli obblighi di pubblicazione 2024 per ogni singola Azienda al 31 maggio 2024 (Indice sintetico di assolvimento obblighi di trasparenza).

	MEDIA RER	AUSL PC	AUSL PR	AO PR	AUSL RE	AUSL MO	AOU MO	AUSL BO	AOU BO	IOR BO	AUSL IM	AUSL FE	AOU FE	AUSL RO
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2022	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2023	99.4	100.0	99.8	99.8	98.9	100.0	100.0	99.2	99.7	99.7	99.8	100.0	100.0	95.6
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2024	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	99.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	99.8

4.4 Trasparenza per Bandi di gara e contratti.

Il tema della trasparenza e della pubblicazione dei dati riferiti a Bandi di gara e contratti è stato oggetto di varie indicazioni, sia da parte di ANAC che (conseguentemente) da parte dell'OIV-SSR, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al Dlgs 36/2023.

L'OIV-SSR, di concerto con il Tavolo regionale RPCT e Intercent-ER, ha definito attraverso due note aventi come oggetto *"Atti e documenti da pubblicare in amministrazione trasparente– sottosezione Bandi di gara e contratti"*, la prima inviata lo scorso 15/03/2024 (Prot. 0282536.U) e la seconda in data 23/10/2024 (Prot. 1198343.U), le modalità con le quali dare applicazione omogenea alle delibere ANAC succedutesi nel corso del 2023 (nello specifico nn.261, 264 e 601), relativamente alla individuazione, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché al ciclo di vita dei contratti pubblici.

In particolare, attraverso le due note sopracitate e con il coinvolgimento di Intercent-ER, sono state date indicazioni alle Aziende sulle modalità di adeguamento del sito aziendale *"Amministrazione trasparente"*, relativamente alla sezione *"Bandi di gara e contratti"*, anche a seguito dell'approvazione da parte di tutte le Aziende dell'aggiornamento 2024 della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, in cui è stata anche rivista la *"Griglia trasparenza"* alla luce delle nuove indicazioni ANAC (in particolare sulla base della delibera ANAC 601/2023).

Tali indicazioni si sono rese indispensabili perché si sono registrate diverse difficoltà operative per i servizi aziendali competenti rispetto alla gestione dei processi di acquisto e gestione dei contratti derivanti dall'applicazione del nuovo codice degli appalti con le modalità tecniche previste da ANAC, con conseguenti dubbi interpretativi sulle modalità di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente.

Sintesi monitoraggio: L'applicazione della normativa nazionale sulla trasparenza nelle Aziende si è ormai consolidata e può essere valutata positivamente, anche sulla base di quanto emerso dalle attestazioni dell'OIV-SSR predisposte in applicazione della delibera ANAC 213/2024; le pubblicazioni in *"Bandi di gara e contratti"* sono state oggetto di specifico approfondimento nel corso del 2024, nell'ambito del Tavolo regionale di coordinamento dei RPCT aziendali e con il coinvolgimento di Intercent-ER, a seguito dell'effettiva entrata in vigore delle novità previste dal nuovo codice degli appalti (D.LGs.36/2023).

5. Conclusioni

Le attività svolte tra fine 2023 e 2024 dall'OIV-SSR si sono inserite in un sistema consolidato di regole e relazioni, definite in particolare dal Regolamento regionale 2/2019 e dalle Linee guida via via definite. Nella presente Relazione esse sono state descritte articolate nei diversi ambiti di azione dell'OIV-SSR; emergono alcuni aspetti di novità che hanno caratterizzato l'anno considerato e che potranno svilupparsi ulteriormente nel 2025.

Sulla valutazione annuale dei risultati dei Direttori Generali, sono stati confermati principi e metodologia di valutazione, in coerenza con gli indirizzi forniti dalla Giunta, ma con una migliore e autonoma loro formalizzazione mediante specifico Decreto del Direttore Generale Cura della persona, salute e welfare: questa evoluzione, promossa da OIV-SSR, contribuisce a rendere più coerente e trasparente il processo, con una definizione puntuale dei ruoli e delle modalità di sua attuazione. Con riferimento invece al Sistema di valutazione integrata del personale, sulla base dei Piani di sviluppo 2023-2025 predisposti dalle Aziende, nel corso del 2024 è stato attivato il monitoraggio semestrale previsto, che ha confermato il buon livello di maturazione del sistema, evidenziando gli ambiti su cui concentrare l'attenzione nel corso del 2025 per una piena attuazione di quanto previsto.

Il 2025 si caratterizza per importanti elementi di novità per il Sistema sanitario regionale, derivanti in primo luogo dal rinnovo dei vertici istituzionali della Regione, con la conseguente definizione del Programma di mandato della nuova Giunta regionale, che si accompagneranno a breve alla prevista nomina di nuovi Direttori Generali in molte Aziende sanitarie, e in un contesto nazionale di particolare difficoltà per la sanità. Gli obiettivi di mandato che saranno assegnati al momento del conferimento dell'incarico dei nuovi Direttori imporranno ragionevolmente l'adozione di un nuovo PIAO 2025-2027, che potranno essere rivisti con le modalità previste nella DGR 990/2023 e quindi con il coinvolgimento degli uffici regionali competenti e delle Aziende e con il supporto metodologico dell'OIV-SSR.

Altro ambito in cui l'OIV-SSR sarà coinvolto riguarda il sistema di valutazione sugli obiettivi assegnati ai Direttori Generali, rispetto al quale si ritiene importante consolidare l'esperienza avviata nel 2024 di monitoraggio strutturato delle performance aziendali/regionali, anche grazie alla disponibilità di sistemi informativi in grado di fornire molti dati in modo trasversale e sempre più tempestivo/completo, sulla base delle nuove indicazioni che saranno fornite dalla Giunta regionale.

Per quanto riguarda la valutazione integrata del personale, l'OIV-SSR intende proseguire nell'attività di stimolo e confronto con le Aziende mediante il monitoraggio periodico dell'attuazione dei Piani di sviluppo 2023-2025, che dovrebbe portare a regime l'utilizzo del software regionale di valutazione e di attivare finalmente strumenti di reporting omogenei e tempestivi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione