

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

**RELAZIONE ANNUALE DI MONITORAGGIO
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI
NELL'AMBITO DI ENTI E AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E DI ARPAE
(Decreto 35 del 29/03/2019, art.7, c.2, lett.c e DGR.334/2014 – Allegato A, art.3, c.1, lett.c)
Periodo: 1.10.2018–30.9.2019**

1. Premessa: un inquadramento preliminare

La presente relazione (la quinta dopo quelle relative ai precedenti anni di attività) ha lo scopo di illustrare alla Giunta Regionale, conformemente con quanto previsto dalla DGR 334/2014 e dal recente Decreto 35/2019 (*“Regolamento per il funzionamento degli OIV della Regione Emilia-Romagna e degli enti del sistema delle amministrazioni regionali”*), 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 (1.10.2018–30.9.2019). 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 (peraltro confermato dal nuovo Regolamento sopra citato).

2. Sintesi delle attività svolte

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

- Da ottobre a dicembre 2018: incontri con le Aziende per la condivisione della *Proposta di piano di avvicinamento allo standard previsto nella Delibera 5/2017* e contestuale invio del parere OIV-SSR in merito al documento da adottare entro la fine dell'anno.

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; la Direzione generale cura della persona, salute e welfare come DG Sanità; il Servizio amministrazione del servizio sanitario regionale, sociale e socio-sanitario come Servizio Amministrazione SSR; gli Organismi Aziendali di Supporto come OAS.

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

- 3 dicembre 2018: approvazione della “Relazione annuale di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni relativamente al periodo compreso fra l'1.10.2017 e il 30.9.2018” e successiva trasmissione alla Giunta regionale a cura della DG Sanità.
- 15 gennaio 2019: invio alle Aziende sanitarie del documento “Scadenziario attività 2019 ed indicazioni correlate” (PG/0069401).
- 11 febbraio 2019: verifica della pubblicazione del PTPCT 2019-2021 da parte delle Aziende entro la data prevista (31 gennaio 2019) e nella corretta sezione del sito aziendale “Amministrazione Trasparente”.
- 08 aprile 2019: approvazione del Report comparativo “Relazione annuale RPCT 2018 ai sensi della Delibera 4/2016 dell'OIV-SSR”.
- 29 aprile 2019: attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione all'interno di “Amministrazione trasparente” da parte delle Aziende riferite al 31 marzo 2019 ai sensi della Delibera ANAC 141/2019.
- 15 luglio 2019: approvazione del documento “Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 141/2019”.
- 15 Luglio 2019: 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 2018 e agli Indicatori predisposti ai sensi del c.522 della legge di stabilità 2016 (entrambi in scadenza 30/6/2019).
- 29 luglio 2019: approvazione della versione definitiva del documento “Proposta di valutazione dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie per l'anno 2018” e contestuale trasmissione alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare.
- 29 luglio 2019: approvazione della versione definitiva del documento “Proposta di valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna per l'anno 2018, contestuale trasmissione al Capo di Gabinetto della Giunta.
- Da ottobre 2018 a settembre 2019: 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).
- Da marzo – ottobre 2019: 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 2018, validazione degli OAS ai fini dell'attribuzione dei premi al personale, valutazioni di seconda istanza 2018.
- 09 ottobre 2019: incontro plenario con gli Organismi Aziendali di Supporto (OAS) sul tema “Rendicontazione del Piano aziendale di avvicinamento: monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento previsti al 30 giugno 2019”.

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

- 06 novembre 2019: invio alle Aziende della comunicazione “*Rendicontazione Piano aziendale di avvicinamento. Monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento previsti al 30 giugno 2019 (PG/0827745)*”.

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 condividere il Piano aziendale di avvicinamento del proprio sistema di valutazione del personale 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 specifiche modalità applicative definite per le Aziende dalla Regione Emilia-Romagna; esso viene formalizzato attraverso due documenti principali: il Piano della Performance (PdP) e la Relazione della Performance.

Si segnala che 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).
- 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 continueranno ad essere applicate finché non saranno emanate nuove indicazioni.

Di seguito si riportano i risultati del monitoraggio sviluppato dall'OIV-SSR su questo tema nel periodo considerato.

3.1.1 Il Piano della Performance

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

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

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.

Come già specificato nella Relazione anno 4, 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.

Nel periodo 1/10/2018-30/9/2019 le Aziende non hanno predisposto un nuovo Piano della Performance, essendo ancora valido quello vigente per il periodo 2018-2020.

3.1.2 La Relazione sulla Performance 2018 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 i dettagli. 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 2018 un trend generalmente molto positivo di riduzione dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali nella Regione Emilia-Romagna.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

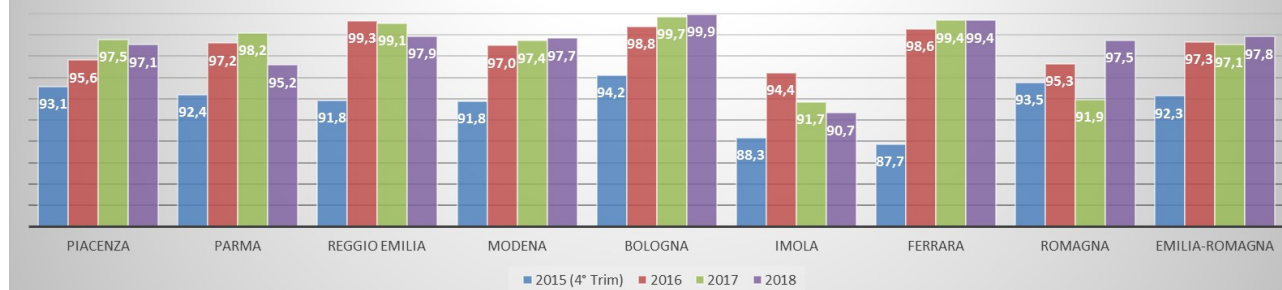
PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

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	2018
PIACENZA	93,1	95,6	97,5	97,1
PARMA	92,4	97,2	98,2	95,2
REGGIO EMILIA	91,8	99,3	99,1	97,9
MODENA	91,8	97,0	97,4	97,7
BOLOGNA	94,2	98,8	99,7	99,9
IMOLA	88,3	94,4	91,7	90,7
FERRARA	87,7	98,6	99,4	99,4
ROMAGNA	93,5	95,3	91,9	97,5
EMILIA-ROMAGNA	92,3	97,3	97,1	97,8

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

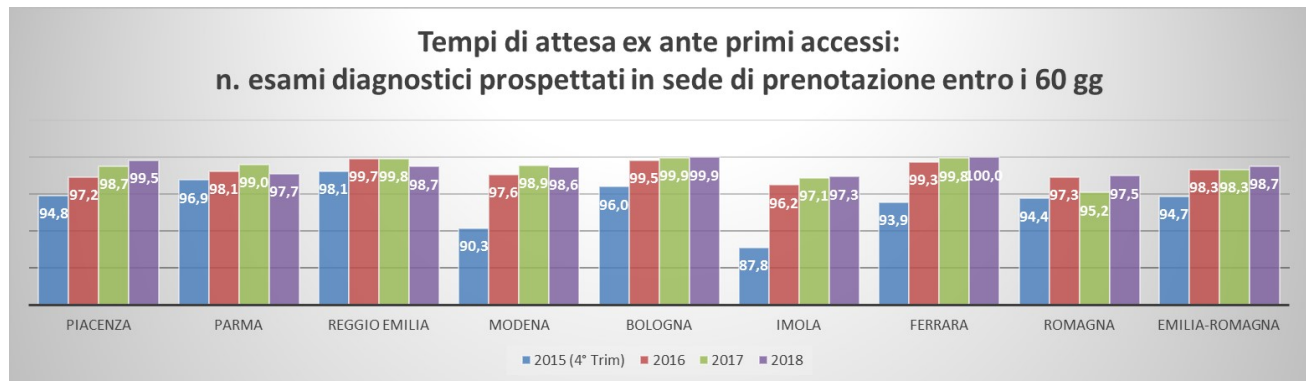

INDICATORE 0320

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	2018
PIACENZA	94,8	97,2	98,7	99,5
PARMA	96,9	98,1	99,0	97,7
REGGIO EMILIA	98,1	99,7	99,8	98,7
MODENA	90,3	97,6	98,9	98,6
BOLOGNA	96,0	99,5	99,9	99,9
IMOLA	87,8	96,2	97,1	97,3
FERRARA	93,9	99,3	99,8	100,0
ROMAGNA	94,4	97,3	95,2	97,5
EMILIA-ROMAGNA	94,7	98,3	98,3	98,7

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



Infine, la seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto in merito alla Relazione sulla Performance 2018 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 2018		
AZIENDA	RELAZIONE PERFORMANCE 2018	c.522
AUSL PIACENZA	Delibera 229 del 28/06/2019	documento pubblicato
AUSL PARMA	Delibera 494 del 28/06/2019	documento pubblicato
AOU PARMA	Delibera 686 del 26/06/2019	documento pubblicato
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera 225 del 28/06/2019	documento pubblicato
AUSL MODENA	Delibera 207 del 28/06/2019	documento pubblicato
AOU MODENA	Delibera 107 del 26/06/2019	documento pubblicato
AUSL BOLOGNA	Delibera 248 del 27/06/2019	documento pubblicato
AOU BOLOGNA	Delibera 174 del 01/07/2019	documento pubblicato
IOR BOLOGNA	Delibera 275 del 02/10/2019	documento pubblicato
AUSL IMOLA	Delibera 142 del 28/06/2019	documento pubblicato
AUSL FERRARA	Delibera 138 del 28/06/2019	documento pubblicato
AOU FERRARA	Delibera 155 del 28/06/2019	documento pubblicato
AUSL ROMAGNA	Delibera 184 del 26/06/2019	documento pubblicato
ARPAE	Delibera 035 del 04/04/2019	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 ha mantenuto l'impianto complessivo già delineato nella Delibera 3/2016 dell'OIV-SSR. 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, ad integrazione del Piano della Performance (che invece, come visto sopra, tratta la performance aziendale con prospettiva triennale).

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 2018 tutte le Aziende hanno adottato e inviato la documentazione richiesta.

MASTER BUDGET E CONGRUENZA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE 2019				
AZIENDA	MASTER BDG	IN DATA	CONGRUENZA	IN DATA
AUSL PC	DOCUMENTO RICEVUTO	27/05/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	07/05/2019
AUSL PR	DOCUMENTO RICEVUTO	02/04/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	18/04/2019
AOU PR	DOCUMENTO RICEVUTO	27/06/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	03/10/2019
AUSL MO	DOCUMENTO RICEVUTO	25/03/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	12/03/2019
AOU MO	DOCUMENTO RICEVUTO	12/11/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	25/10/2019
AUSL RE	DOCUMENTO RICEVUTO	09/08/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	30/09/2019
AUSL BO	DOCUMENTO RICEVUTO	02/07/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	01/07/2019
AOU BO	DOCUMENTO RICEVUTO	18/07/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	24/06/2019
IOR BO	DOCUMENTO RICEVUTO	23/05/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	23/05/2019
AUSL FE	DOCUMENTO RICEVUTO	24/10/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	24/10/2019
AOSP FE	DOCUMENTO RICEVUTO	08/11/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	08/11/2019
AUSL IMOLA	DOCUMENTO RICEVUTO	27/08/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	06/06/2019
AUSL RO	DOCUMENTO RICEVUTO	08/05/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	11/04/2019
ARPAE	DOCUMENTO RICEVUTO	16/05/2019	DOCUMENTO RICEVUTO	16/05/2019

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONEPER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**3.2.2 La verifica degli obiettivi di budget 2018 e ricaduta sulla Retribuzione di risultato/Produttività collettiva**

Come già esplicitato nelle precedenti Relazioni annuali, 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.

Contestualmente allo Scadenario 2019 (PG/0069401 del 15/01/2019 e PG/0293013 del 26/03/2019) sono state introdotte alcune novità riguardanti le modalità e i contenuti con le quali gli OAS hanno rendicontato all'OIV-SSR gli esiti della validazione della retribuzione di risultato/produttività collettiva.

Per quanto riguarda le modalità di trasmissione, diversamente da quanto fatto negli anni passati, l'OAS ha inviato all'OIV-SSR l'intera documentazione in una scadenza unica (il 30 settembre 2019).

Per quanto riguarda i contenuti (competenza 2018), le aziende hanno comunicato all'OIV-SSR le date nelle quali l'OAS ha validato la performance organizzativa, individuale ed i progetti speciali (laddove presenti). Inoltre, particolare attenzione è stata prestata alla validazione dei saldi infra annuali, per i quali è stato richiesto agli OAS di certificare che qualsiasi forma di esborso (anche parziale) venga corrisposto a fronte di un momento valutativo certificato. Tale certificazione è stata predisposta non solo per quanto riguarda la competenza 2018, ma anche per i mesi che vanno da gennaio ad agosto 2019 (quindi competenza 2019).

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

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

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.

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

3.3.2. 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. Successivamente, le Aziende hanno proposto all'OIV-SSR e alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare, una bozza del Piano aziendale di avvicinamento contenente i tempi e le modalità con le quali prevedono di convergere sugli standard definiti dalle delibere dell'OIV-SSR, su una serie di specifici ambiti di miglioramento, misurati attraverso i seguenti parametri avendo come riferimento il triennio 2018-2020:

1. Sistema di valutazione individuale di risultato per il tutto il personale (dirigenza e comparto).
2. Corresponsione infra annuale di premi solo a fronte di valutazioni esplicite di performance.
3. Chiaro ed esplicito collegamento nella valutazione annuale rispetto alla valutazione di incarico.
4. Verifica preventiva e consuntiva dell'OAS sui progetti incentivati.
5. Valutazione individuale annuale delle competenze: attivazione per tutti i ruoli con esclusione impatti economici annuali.
6. Valutazione individuale annuale delle competenze: collegamento con lo sviluppo professionale e formativo.
7. Attivazione di una valutazione esplicita e strutturata del periodo di prova per le SOC.
8. Valutazione di prima e seconda istanza: garanzia di coerenza organizzativa dell'intero processo.

A cavallo dei mesi di dicembre 2018 e gennaio 2019, dopo aver ricevuto il parere favorevole dell'OIV-SSR (PG/0749878 del 18/12/2018), le Aziende hanno deliberato la versione definitiva del Piano aziendale di avvicinamento.

In conseguenza di quanto detto, l'OIV-SSR ha poi provveduto a definire le modalità (PG/0510449 del 05/06/2019) con le quali sarebbe stato effettuato il monitoraggio degli stati di avanzamento.

Il monitoraggio degli stati di avanzamento ha scadenza semestrale: il primo è stato già effettuato il 30 giugno u.s.; mentre il secondo verrà effettuato il prossimo 31 dicembre.

Per quanto riguarda il primo monitoraggio, le Aziende hanno provveduto ad inviare entro la scadenza prevista le informazioni secondo un formato standard. In seguito, l'OIV-SSR ha provveduto all'elaborazione di una metodologia di analisi, che prevede la trasformazione del dato ricevuto da qualitativo a quantitativo. In virtù di ciò è stato possibile stimare dei punteggi percentuali che fotografano lo stato di avanzamento rispetto alle otto dimensioni/parametri sopracitati, alla scadenza in esame. Per ciascuna Azienda è stato possibile stimare:

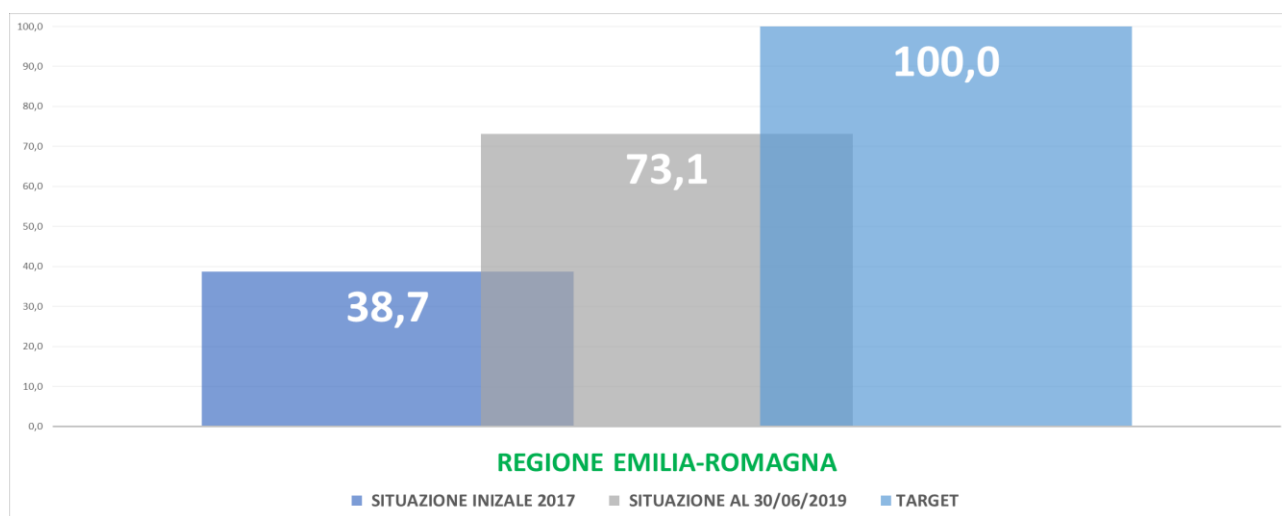
- Situazione iniziale 2017.
- Situazione al 30 giugno 2019.
- Target descritto dall'Azienda: cosa l'Azienda dichiara di volere conseguire di quanto indicato dalla Delibera 5/2017 ed in che anno intende raggiungerlo.

Nelle seguenti tabelle si riportano, rispettivamente, gli esiti del monitoraggio al 30 giugno relativamente al dato di dettaglio riferito alle singole Aziende e al dato aggregato relativo alla 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

PIANO DI AVVICINAMENTO: AGGIORNAMENTO AL 30 GIUGNO 2019						
AZIENDA	SITUAZIONE INIZIALE 2017	%	SITUAZIONE AL 30/06/2019	%	TARGET	%
AUSL PIACENZA	7,0	41,2	11,0	64,7	17,0	100,0
AUSL PARMA	5,0	29,4	10,0	58,8	17,0	100,0
AOU PARMA	4,0	23,5	9,0	52,9	17,0	100,0
AUSL REGGIO EMILIA	6,0	35,3	12,0	70,6	17,0	100,0
AUSL MODENA	6,0	35,3	13,0	76,5	17,0	100,0
AOU MODENA	5,0	29,4	8,0	47,1	17,0	100,0
AUSL BOLOGNA	11,0	64,7	14,0	82,4	17,0	100,0
AOU BOLOGNA	8,0	47,1	14,0	82,4	17,0	100,0
IOR BOLOGNA	6,0	35,3	9,0	52,9	17,0	100,0
AUSL IMOLA	10,0	58,8	16,0	94,1	17,0	100,0
AUSL FERRARA	3,0	17,6	16,0	94,1	17,0	100,0
AOU FERRARA	3,0	17,6	16,0	94,1	17,0	100,0
AUSL ROMAGNA	10,0	58,8	13,0	76,5	17,0	100,0
ARPAE	8,0	47,1	13,0	76,5	16,0	100,0
MEDIA REGIONALE	6,6	38,7	12,4	73,1	16,9	100,0



I risultati sopra riportati sono stati presentati e discussi in un incontro con gli OAS avvenuto il 9 ottobre u.s., a seguito del quale i dati condivisi sono stati validati e inseriti nel documento "Rendicontazione Piano aziendale di avvicinamento: monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento previsti al 30 giugno 2019", approvato da questo Organismo, nella sua versione definitiva, in data 20/11/2019 (PG/2019/0857293).

In base a quanto emerso nel documento l'OIV-SSR ritiene l'andamento più che positivo (passando dal 39% del 2017 al 72% del 30 giugno 2019), evidenziando, tuttavia, tre aspetti di rilievo punti sui quali concentrarsi:

- La valutazione delle competenze e collegamento con formazione;
- La valutazione individuale;
- Il collegamento fra la valutazione annuale e quella di fine incarico.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

3.3.3 Valutazione di seconda istanza anno 2018

Nel sistema delineato dalla DGR 334/2014 (aggiornato con il Decreto 35/2019) e dalle delibere dell'OIV-SSR, 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-SSR in base a quanto disposto nella sopra citata Delibera 2. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza che si siano evidenziate situazioni anomale.

Valutazioni seconda istanza (periodo compreso fra 1/10/2018 e il 30/09/2019)			
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	0	OK
AOU BO	RICEVUTA	0	OK
IOR BO	RICEVUTA	0	OK
AUSL IM	RICEVUTA	4	OK
AUSL FE	RICEVUTA	0	OK
AOSP FE	RICEVUTA	0	OK
AUSL RO	RICEVUTA	8	OK
ARPAE	RICEVUTA	0	OK
Totale Seconde Istanze		12	

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'approvazione dei Piani di avvicinamento e al loro monitoraggio. In quest'ultimo anno sono stati avviati i Piani di avvicinamento aziendali dei sistemi di valutazione del personale delle Aziende per superare i precedenti sistemi fortemente stratificati e frammentati, condizionati da accordi integrativi spesso datati e senza un approccio realmente integrato. La situazione complessiva quindi è migliorata e nei prossimi anni, sulla base dei target indicati nei Piani di avvicinamento, sono attesi ulteriori miglioramenti, anche grazie all'andata a regime dei nuovi Contratti nazionali di lavoro.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

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

3.4.1 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie

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; tale funzione è stata confermata nel già citato Regolamento per gli OIV regionali approvato con Decreto 35/2019.

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. 919 del 18/06/2018 "Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale per l'anno 2018".

La Proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie è stata approvata dall'OIV-SSR in data 29 luglio 2019 e inviata alla DG Sanità in data 29 luglio 2019 (PG/0617979). La Giunta Regionale con la Delibera N° 1340 del 29/07/2019, avente come oggetto "Valutazione dei direttori generali e di agenzia della giunta - anno 2018. valutazione dei direttori generali di arpae, ER.GO. ed ARL- anno 2018. valutazione dei direttori generali delle aziende del ssr - anno 2018", 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 a fine luglio; 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 2018:

AZIENDA	%
Azienda USL di Piacenza	88
Azienda USL di Parma	88
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma	87
Azienda USL di Reggio Emilia	94
Azienda USL di Modena	93
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	92
Azienda USL di Bologna	94
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna	91
Istituto Ortopedico Rizzoli	89
Azienda USL di Imola	85
Azienda USL di Ferrara	90
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara	90
Azienda USL della Romagna	94

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

3.4.2 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 2018 all'OIV-SSR con lettera del Capo di Gabinetto della Giunta Regionale del 31/01/2019 (cfr. nota PG/2019/0121796), che ha richiesto 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.

Vista l'esperienza degli ultimi anni e sulla base dei rilievi formulati da questo Organismo, l'intero processo di valutazione del DG di ARPAE è stato anticipato e razionalizzato dal punto di vista metodologico. Pertanto, la prima proposta di griglia di valutazione del Direttore Generale di ARPAE contenente obiettivi strategici, obiettivi operativi ed azioni, secondo lo schema condiviso con OIV-SSR per gli anni passati, è stata inviata da ARPAE a questo Organismo in data 15/02/2019.

Il 06/03/2019 (NP/2019/7127) la griglia ricevuta è stata condivisa con le Direzioni generali regionali competenti su ARPAE (Direzione generale cura della persona, salute e welfare, Direzione generale cura del territorio e dell'ambiente e la Direzione generale economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa) al fine di includere nella griglia tutte le dimensioni valutative essenziali, rappresentando correttamente gli obiettivi, indicatori e pesi più significativi. Infine, sono stati raccolti i valori a consuntivo degli indicatori previsti per la valutazione dei risultati conseguiti e la proposta di valutazione è stata approvata dall'OIV SSR e inviata al Capo di Gabinetto in data del 29/07/2019 (PG/2019/0617836).

L'OIV-SSR, rispetto all'anno 2018, rileva che l'anticipazione dei tempi del processo di valutazione e la condivisione con le DG sopracitate, ha consentito una migliore applicazione, rispetto agli anni passati, dei principi generali di valutazione richiamati nella propria Delibera 1. In particolare, per effetto di una definizione più sistematica delle responsabilità, delle fasi e dei tempi di attuazione, è stato possibile determinare preventivamente gli indicatori di dettaglio, dei target, i dei criteri di valutazione e i pesi associati.

La Proposta di valutazione del DG di ARPAE Regione Emilia-Romagna (PG/2019/0617836 del 29/07/2019), indica una percentuale di raggiungimento per il parametro P3 del 94%. Il 29 luglio la Giunta Regionale con Delibera N. 1340 del 29/07/2019 ha recepito la proposta sopracitata, definendo una percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati al DG di ARPAE pari all'87% per l'anno 2018 (pag.9 Delibera n° 1340/2019).

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: la valutazione dei Direttori Generali per il 2018 ha confermato sostanzialmente l'impianto già adottato negli anni precedenti, assicurando positivamente i tempi di suo svolgimento e completamento. Restano da migliorare invece i tempi di definizione formale degli obiettivi assegnati alle Aziende da parte della Regione 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.**

Come già specificato nella relazione anno 4, 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 Decreto 35/2019 e la DGR 334/2014 affidano 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.

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

Si 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;
- Attestazione annuale obblighi di trasparenza;
- Parere obbligatorio sui Codici di Comportamento;
- Relazioni OIV-SSR/ANAC;
- Verifica della relazione annuale del RPCT;
- Partecipazione in qualità di membro 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).

Tra i lavori del Tavolo regionale RPCT è opportuno citare, per la sua rilevanza ed originalità, quello svolto assieme al RPCT della Regione e ad Intercenter-ER, con un coinvolgimento diretto anche dell'OIV-SSR, che ha portato alla predisposizione del documento "Linee guida per il coordinamento nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione di processi, rischi e misure tra Intercenter-ER e Aziende sanitarie RER", approvato dai componenti del Tavolo il 6 dicembre 2018 e formalizzato in data 18 dicembre 2018 (PG/750099). Esso ha l'obiettivo di rendere più strutturate ed organiche le relazioni nella filiera degli acquisti tra Intercenter-ER che, quale ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, è inserita nel PTPC

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

della suddetta Regione, e Aziende sanitarie; fornisce infatti un punto di riferimento comune e condiviso per i processi di acquisto che i vari soggetti coinvolti (Regione ed Aziende) hanno poi “calato” nel proprio PTPCT (a partire da quello 2019-2021), attraverso l'individuazione di

- Una serie di misure aventi carattere generale (ad esempio: segregazione delle funzioni, adozione di procedure informatizzate ed utilizzo di piattaforma telematica condivisa, reportistica e benchmark, ecc.).
- Una serie di misure specifiche, legate alle diverse fasi del processo di acquisto.

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSSR sui Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto alla pubblicazione del documento secondo quanto previsto.

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021			
AZIENDA	ADOZIONE	PUBBLICAZIONE	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PIACENZA	Delibera n. 33 del 01 febbraio 2019	SI	OK
AUSL PARMA	Delibera n. 60 del 30 gennaio 2019	SI	OK
AOU PARMA	Delibera n. 74 del 29 gennaio 2019	SI	OK
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera n. 25 del 23 gennaio 2019	SI	OK
AUSL MODENA	Delibera n. 39 del 29 gennaio 2019	SI	OK
AOU MODENA	Delibera n. 15 del 30 gennaio 2019	SI	OK
AUSL BOLOGNA	Delibera n. 35 del 31 gennaio 2019	SI	OK
AOU BOLOGNA	Delibera n. 36 del 30 gennaio 2019	SI	OK
IOR BOLOGNA	Delibera n. 33 del 30 gennaio 2019	SI	OK
AUSL IMOLA	Delibera n. 13 del 15 gennaio 2019	SI	OK
AUSL FERRARA	Delibera n. 17 del 31 gennaio 2019	SI	OK
AOU FERRARA	Delibera n. 21 del 28 gennaio 2019	SI	OK
AUSL ROMAGNA	Delibera n. 31 del 31 gennaio 2019	SI	OK
ARPAE	Delibera n. 07 del 31 gennaio 2019	SI	OK

Sintesi monitoraggio: Il consolidamento delle attività legate alla prevenzione della corruzione nelle Aziende avvenuto negli ultimi anni ha visto significativi miglioramenti grazie all'esperienza via via maturata; un importante contributo è venuto anche dell'adozione nel 2018, a seguito di quanto previsto dalla L.Reg.9/2017, di un nuovo Codice di comportamento sulla base di uno Schema tipo regionale, ma anche dalle numerose attività svolte nell'ambito del Tavolo regionale di coordinamento dei RPCT, che hanno consentito di omogeneizzare misure e condividere esperienze tra le Aziende della Regione.

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

4.2 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 141/2019, l'OIV-SSR ha provveduto in data 15/03/2019 ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione *"Delibera ANAC 141 del 27 febbraio 2019 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità" – indicazioni OIV-SSR."* (PG/2019/0259866) 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 29/04/2019, 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 141/2019"* (PG/0599127 del 16/07/2019). 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 indicati nel Report citato e sono stati analizzati collegialmente nell'ambito della riunione del 18/6/2019 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 2018 per ogni singola Azienda al 31 marzo 2019 (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.

OBBLIGHI PUBBLICAZIONE	MEDIA RER	AUSL PIACENZA	AUSL PARMA	AOU PARMA	AUSL REGGIO	AUSL MODENA	AOU MODENA	AUSL BOLOGNA	AOU BOLOGNA	IOR BOLOGNA	AUSL IMOLA	AUSL FERRARA	AOU FERRARA	AUSL ROMAGNA	ARPAE
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2014	96	86	89	93	97	93	98	98	100	100	100	100	94	88	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2015	90	75	97	100	99	100	99	97	100	100	100	98	100	94	96
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2016	89	97	89	89	100	85	80	97	100	100	100	99	100	99	98
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2017	99	91	100	100	100	100	94	99	100	100	100	100	100	100	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2018	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	99	99	100

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

Nel periodo considerato è opportuno ricordare anche alcune comunicazioni inviate dall'OIV-SSR all'Autorità Anticorruzione (ANAC) in merito ai seguenti temi:

- applicazione degli obblighi di trasparenza relativamente alla dirigenza del SSR della Regione Emilia-Romagna, con particolare riferimento alle le Dichiarazioni patrimoniali e reddituali: a fronte delle Linee guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 586 del 26 giugno 2019, adottate a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019, con nota inviata dall'OIV-SSR ad ANAC in data 10 settembre 2019 (PG/685605) è stata confermata la posizione della Regione già comunicata nel 2017, che prevede di non pubblicare le Dichiarazioni patrimoniali e reddituali dei dirigenti in Amministrazione trasparente, nelle more dell'entrata in vigore di una modifica legislativa volta a correggere il riferimento contenuto nell'art. 41 del d.lgs.33/2013; ciò anche in considerazione della estrema delicatezza delle posizioni soggettive in gioco, delle specifiche disposizioni legislative a tutela della privacy e della particolare natura dei dati in questione;
- pubblicazione in Amministrazione trasparente delle Informazioni ambientali: a seguito delle verifiche compiute nell'ambito della sopra citata attestazione degli obblighi di pubblicazione secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 141/2019, è emersa l'esigenza di inviare in data 16/07/2019 (PG/598476) una nota per segnalare ad ANAC la difformità interpretativa riscontrata rispetto a quanto pubblicato dalle singole Aziende relativamente alle Informazioni ambientali; tale situazione rende sostanzialmente poco fruibili per i cittadini le pubblicazioni presenti, che riguardano documenti diversissimi tra i diversi enti (o meri rinvii a siti di altre Amministrazioni), peraltro allocati in modo difforme nelle diverse voci di dettaglio previste; per questo motivo si è ritenuto opportuno informare ANAC delle modalità applicative per tale voce condivise con le Aziende con l'obiettivo di uniformare e rendere più utili le informazioni pubblicate.

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 141/2019.

5. Conclusioni e prospettive

L'OIV-SSR nel quinto 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.

L'approvazione con Decreto 35/2019 del nuovo **Regolamento per il funzionamento degli OIV** ha consentito di formalizzare in modo più sistemico le attività dell'OIV-SSR, confermando sostanzialmente l'impianto precedentemente definito con le DGR 334/2014 e 705/2015 ma aggiornandolo sulla base dell'esperienza maturata per quanto attiene sia ai compiti e alle funzioni dell'OIV-SSR sia alla composizione e al ruolo degli OAS presso le Aziende.

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

Particolare rilievo nel corso dell'anno ha assunto l'attività di indirizzo e monitoraggio relativi allo sviluppo dei **Sistemi di valutazione del personale delle Aziende**. Sulla base di un quadro organico di linee guida definito dall'OIV-SSR negli anni precedenti, le Aziende hanno definito i percorsi evolutivi (cfr. paragrafo "3.3.2 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. Il monitoraggio semestrale attivato ha consentito di evidenziare il positivo percorso avviato, da consolidare ulteriormente anche nell'ambito della contrattazione integrativa a livello aziendale a seguito dell'applicazione dei nuovi contratti nazionali di lavoro.

I **sistemi di misurazione e valutazione delle performance** risultano attivi e funzionanti con regolarità ai vari livelli (cfr. paragrafi "3.1 Controllo Strategico" e "3.2 Controllo di gestione"), anche grazie al progressivo consolidamento dei data warehouse regionali (che consentono di standardizzare le numerose informazioni disponibili circa gli andamenti delle singole aziende e del SSR complessivamente).

Con riferimento alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza (cfr. paragrafi "4.1 Prevenzione della corruzione" e "4.2 Trasparenza"), vanno evidenziati i risultati complessivamente positivi emersi in tutti i monitoraggi compiuti da OIV-SSR e nelle attività svolte nell'ambito del Tavolo regionale degli RPCT (ed in particolare le Linee guida predisposte per il coordinamento nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione di processi, rischi e misure tra Intercenter-ER e Aziende sanitarie RER). Occorre invece sottolineare le difficoltà che hanno caratterizzato (anche) il periodo considerato legate alla questione della raccolta e pubblicazione delle Dichiarazioni patrimoniali e reddituali della dirigenza, per effetto delle ambiguità derivanti dalle posizioni via via assunte dall'ANAC combinate con le decisioni di TAR e Corte costituzionale. Sul punto la Regione ha sempre tenuto (dal 2017) una linea ferma e coerente nell'applicazione della norma alle Aziende sanitarie (raccolta annuale obbligatoria in quanto prevista normativamente e dal codice di comportamento; nessuna pubblicazione in Amministrazione trasparente, in quanto non prevista dalle norme ed in particolare dall'art.41 del d.lgs.33/2013), linea peraltro comunicata più volte da OIV-SSR ad ANAC. Si auspica che la questione possa trovare una soluzione coerente e in tempi rapidi, con le necessarie modifiche normative, in modo da poter concentrare l'attenzione e l'impegno di tutti su misure più utili ed efficaci per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e per il consolidamento nelle Aziende di una cultura orientata alla legalità e all'integrità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione