ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI CAREGGI

Al Preg.mo Direttore Generale Azienda Ospedaliero-
Universitaria di Careggi
Dott.ssa Monica Calamai
Sede

Oggetto: Relazione relativa all'attività dell'anno 2014 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi, nominato con delibera del Direttore Generale n. 556 del 24/07/2013 composto dal Prof. Stefano Manetti, dal Prof. Alessandro Viviani e dalla Dott.ssa Laura Cioni, nell'anno 2014, anche seguendo la normativa precedentemente valevole per i nuclei di valutazione e quanto previsto nei CCNL, nonché quanto riportato nelle indicazioni delle delibere della Regione Toscana n. 465 del 28/05/2012 e n. 308 del 29/04/2013, considerando le indicazioni fornite dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) e, successivamente, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha svolto le seguenti macro attività:

- ✓ confronto con la Direzione Aziendale per conoscere l'Azienda nel suo insieme e lo stile di governo, il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, nonché il sistema di valutazione della prestazione organizzativa presente in Azienda;
- ✓ confronto con il Collegio Sindacale su alcune tematiche di comune interesse (disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione, performance, processo di valutazione relativo sia alle strutture, sia al personale dirigente sia al personale del comparto);
- ✓ analisi, insieme al Direttore Amministrativo e allo Staff della Direzione Amministrativa, del processo di budget e del connesso sistema di monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle singole strutture organizzative;
- ✓ analisi dei contratti integrativi aziendali vigenti in Azienda per l'anno 2013;
- ✓ presa d'atto dello stato di avanzamento del processo valutativo relativo agli anni 2013 e 2014;
- ✓ analisi dei risultati e del processo valutativo dell'anno 2013;
- ✓ confronto con il Responsabile per la Trasparenza e l'Anticorruzione, con suggerimenti ed interpretazioni relative al dettato normativo, a seguito del quale ha espresso le dovute attestazioni. Con lo stesso responsabile si è proceduto ad integrazioni e suggerimenti nella fase di predisposizione del Codice Etico dell'Azienda;
- ✓ verifica dell'applicazione del D.Lgs. 33/2013 in tema di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte dell'Azienda;
- ✓ verifica dell'applicazione di quanto disposto dalla legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione ed illegalità;
- ✓ esame e approvazione dei progetti speciali sottoposti a verifica per il 2013 e relativa valutazione.

Dall'attività eseguita questo Organismo vuole far emergere alcuni spunti di riflessione:

- ✓ Buon livello di applicazione del D.Lgs. 33/2013 considerato soprattutto la novità della materia che ha imposto a tutte le Aziende di cambiare radicalmente mentalità ed in questo si è rilevata una ottima flessibilità organizzativa nonostante la grandezza e la complessità dell'Azienda oggetto di analisi.
- ✓ L'OIV si è confrontato più volte con il Responsabile per la Trasparenza e l'Anticorruzione. Per quanto riguarda la L. 190/2012 l'Azienda ha definito un puntuale scadenziario sugli adempimenti richiesti dalla legge, predisponendo un adeguato percorso di formazione per tutti i responsabili.
- ✓ Ad oggi il personale del comparto non è soggetto a valutazione: il comparto prende in forma di acconto il 100%, quindi il salario di risultato è parte integrante del loro salario.
- ✓ L'OIV ha preso atto della valutazione individuale 2013 fatta, in forma sperimentale, per i direttori di UO del Dipartimento Amministrativo e Tecnico, stimolando la diffusione di tale approccio. Si è notato che per la valutazione relativa agli incarichi direzionali (a seguito del nuovo atto aziendale) si è tenuto conto dei criteri stabiliti in un precedente accordo, del 2005.
- ✓ La valutazione delle competenze e dei comportamenti del personale dirigente a livello individuale è tuttora in fase di costruzione. L'OIV ha sottoposto al Direttore Amministrativo un ipotesi di lavoro relativa a tale valutazione, inquadrata nel complesso ambito delle politiche del personale, piuttosto che come adempimento contrattuale. A questo scopo sono state elaborate bozze di schede di valutazione su prestazioni e comportamenti organizzativi individuali. Una volta completata la definizione del processo, l'OIV suggerisce un percorso di formazione per valutatori e valutati (breve ma intenso di contenuti) allo scopo di diffondere tale cultura come strumento organizzativo e gestionale. In questo contesto l'OIV ha discusso con il Responsabile dello Staff una bozza di piano delle performance nel quale si individua i connotati di un sistema di valutazione aziendale.
- ✓ In sede di monitoraggio del budget 2014, l'OIV ha preso visione delle modalità di comunicazione dei risultati, a tale proposito ha suggerito alcune indicazioni operative:
  a) calcolare le mediane di percentuale di raggiungimento delle strutture in modo da poter valutare la distribuzione dei risultati tra le diverse UO;
  b) individuazione di livelli di aggregazione degli indicatori elementari in modo da ricavare indicatori con maggior contributo informativo sia a livello di Dipartimento che di Azienda.

Firenze, 22/01/2015

Prof. Stefano Manetti
Presidente dell'OIV dell'Azienda
Ospedaliero-Universitaria di Careggi