

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

FIRENZE, 29-03-2018
Prot. n° adu-fi 0007833

Al Preg.mo Direttore Generale Azienda Ospedaliero-
Universitaria di Careggi
Dr. Rocco Donato Damone
Sede

Oggetto: Relazione relativa all'attività del 2017 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi, composto dal Prof. Riccardo Mussari, dal Dr. Giancarlo Sassoli e dal Prof. Alessandro Viviani, 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 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), intende illustrare la propria attività l'anno 2017.

In materia di trasparenza, l'OIV ha predisposto l'Attestazione sugli obblighi di pubblicazione, in attuazione da quanto previsto dalle delibere n.50/2013 e 43/2016 dell'ANAC ed ha svolto il monitoraggio sui contenuti della griglia di rilevazione, segnalando gli elementi di mancato allineamento. L'attività di ricognizione dell'OIV è stata svolta sul sito istituzionale dell'Azienda, che garantisce gli obblighi relativi alla trasparenza; questa attività si è accompagnata con un confronto con il Responsabile aziendale, segnalando aspetti necessari di chiarimenti e/o integrazioni, con suggerimenti ed interpretazione dei dettati normativi.

Il confronto con i diversi responsabili della Direzione Aziendale, e segnatamente con il Direttore Amministrativo, ha permesso di approfondire lo stile di governo, il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, nonché il sistema di valutazione della prestazione organizzativa presente in Azienda; per questo si è proceduto all'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. In sede di monitoraggio del budget, l'OIV ha preso visione, in itinere, sia degli obiettivi sia dei risultati parziali dei monitoraggi effettuati nonché delle modalità di comunicazione dei risultati, e conferma i propri suggerimenti sui seguenti aspetti: (a) calcolo delle 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.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance, l'OIV ha validato i risultati relativi al 2016, osservando come in merito al percorso di valutazione del personale della dirigenza, dai risultati riportati emerge una grande variabilità nei giudizi che lascia presupporre un percorso di valutazione sufficientemente motivato. Inoltre la quasi totale assenza di contenziosi presuppone che lo svolgimento del percorso sia avvenuto in modo corretto, ossia aderente alle regole stabilite dall'azienda. L'OIV suggerisce alla Direzione Aziendale, al fine di rafforzare e migliorare l'adesione al processo di valutazione individuale, di individuare spazi di comunicazione

nei quali restituire ai dirigenti i risultati ottenuti raccogliendo, eventualmente critiche e suggerimenti.

L'O.I.V. rileva poi come sia stato avviato il percorso relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance anche relativamente al personale del comparto. L'OIV nell'osservare che per il primo anno (2015) la valutazione individuale del personale del comparto non è stata connessa agli incentivi né alla progressione orizzontale (fatto che si reputa positivo in quanto si presuppone che lasci autonomia nel rapporto valutato/valutatore), raccomanda una puntuale e costante formazione sia sui valori della valutazione (questa diretta a tutto il personale) sia su metodi e strumenti della valutazione del personale (specificata e diretta ai valutatori). In riferimento allo strumento (scheda di valutazione) si apprezza la scelta di uno schema unico, ossia di una serie di indicatori uguali per tutte le categorie e profili professionali in quanto fornisce garanzie di uniformità, ma al contempo si raccomanda una declinazione puntuale e oggettivabile degli obiettivi attesi che tenga conto dello specifico di ogni profilo professionale.

Infine, sempre su tale tematica, si è provveduto all'esame ed all'attestazione di conformità della documentazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance.

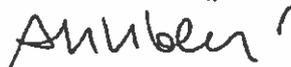
L'Organismo sottolinea con forza la necessità di individuare e costituire una struttura apposita, per l'implementazione e la manutenzione del processo, allo scopo di disporre di un "soggetto aziendale" in grado di attivare e monitorare il percorso di valutazione, sia aggiornando gli strumenti via via adottati, sia valorizzando i risultati nel sistema di gestione aziendale.

L'OIV ha registrato un 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'Azienda aveva definito un puntuale scadenziario sugli adempimenti richiesti dalla legge, predisponendo un adeguato percorso di formazione per tutti i responsabili. Il confronto con il Responsabile aziendale ha consentito di valutare quanto contenuto nel Piano di prevenzione della corruzione predisposto per l'Azienda. Inoltre, sempre nel confronto con il Responsabile, sono state esaminate le diverse iniziative sia pubbliche sia aziendali, segnalando tra l'altro un significativo momento di partecipazione delle diverse figure aziendali ad una iniziativa che ha visto la presenza e la partecipazione del Presidente dell'ANAC.

L'OIV proseguirà nello sviluppo dell'interazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione per concorrere, per quanto di competenza, all'individuazione di eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia.

Si segnala infine che questo Organismo ha sollecitato, tramite la Direzione Generale di AOUC, un'iniziativa di coordinamento a livello regionale degli O.I.V. Toscani. Tale iniziativa ha avuto un riscontro positivo, sia nella convocazione dei membri degli O.I.V. della Regione sia nella costituzione di un Gruppo di lavoro per la formulazione di proposte a livello regionale, di questo Gruppo fa parte il Prof. Viviani.

Prof. Alessandro Viviani (presidente)



Prof. Riccardo Mussari (membro)



Dott. Giancarlo Sassoli (membro)

