



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R.Veneto n. 18/2009)



Organismo Indipendente di Valutazione

**Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento del Sistema Aziendale di
valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni
dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona
per l'esercizio 2013**

**Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali
del personale, dirigente e non, avvenuta durante il ciclo della
performance in corso**

(art. 14, comma 4, lettera a del D.Lgs. n. 150/2009 e Delibere CIVIT n. 6/2013 e n. 23/2013)



**1. Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento del Sistema Aziendale di
valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni
dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona
per l'esercizio 2013**

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009 l'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sulla adeguatezza dello stesso".

Nella relazione che segue, sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona (d'ora poi: azienda), vengono messi in luce gli aspetti positivi e le criticità evidenziando i miglioramenti previsti nell'ultimo piano adottato.

Va precisato che per quanto riguarda la fase di valutazione definitiva della performance organizzativa ed individuale si prende come riferimento l'anno 2012, mentre per il processo di attuazione delle performance, la definizione degli obiettivi ed il monitoraggio, l'anno di riferimento è il 2013.

La relazione si articola nei seguenti punti:

- A) Performance organizzativa
- B) Performance individuale
- C) Processo di attuazione del ciclo delle performance
- D) Infrastruttura di supporto
- E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F) Definizione e gestione degli standard di qualità
- G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

A) Performance organizzativa

Il sistema preposto allo sviluppo ed al miglioramento della performance organizzativa si basa sull'esperienza ormai consolidata della programmazione di budget che l'azienda garantisce nel rispetto di quanto previsto con legge regionale 55 del 1994.

Con riferimento ai principi di funzionamento del ciclo di gestione della performance, vengono dettagliate le fasi che lo costituiscono secondo quanto previsto all'articolo 4 del decreto legislativo n. 150 del 2009:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

L'azienda ha realizzato la propria programmazione, dalla quale discendono necessariamente gli obiettivi operativi annuali, a partire dagli indirizzi e dalla normativa di programmazione nazionale e regionale, che viene puntualmente richiamata anche nel Piano della Performance 2012-2014.

Dalla programmazione generale aziendale discendono gli obiettivi per singolo centro di responsabilità, rappresentato dalla singola Unità Operativa Complessa, sia in



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R.Veneto n. 18/2009)



ambito sanitario che tecnico amministrativo, attraverso il coinvolgimento e la condivisione degli stessi con i Dipartimenti.

La declinazione degli obiettivi generali aziendali per singolo centro di responsabilità avviene secondo una metodologia consolidata e formalizzata che prevede l'articolazione degli stessi in quattro ambiti:

1. area delle attività, a sua volta distinta in attività assistenziale e attività di ricerca e formazione),
2. area delle risorse, inerente il governo dei costi, lo sviluppo di ricavi, il perseguimento di obiettivi di efficienza organizzativa,
3. area della qualità professionale, nella quale sono ricondotti gli obiettivi di riorganizzazione dei processi, di miglioramento degli outcome e di miglioramento qualitativo,
4. area della qualità percepita, che si focalizza sugli obiettivi di risultato sia verso i clienti utenti esterni all'organizzazione sia verso gli utenti interni alla stessa.

Apprezzabile appare lo sforzo della direzione aziendale volto a favorire l'integrazione tra gli obiettivi gestionali, propri di un'azienda ospedaliera, e quelli inerenti la ricerca e la didattica, propri della dimensione universitaria.

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

L'OIV ha verificato, nelle schede di budget per singolo centro di responsabilità e nella reportistica periodica, la corrispondenza tra obiettivi e risorse assegnate con analisi di scostamento tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato.

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi

Preliminarmente deve essere rilevato che l'azienda è sottoposta a monitoraggio trimestrale da parte della Regione, che si attua mediante la produzione di reportistica e la realizzazione di incontri dedicati.

Nel corso del 2013 l'azienda ha prodotto con periodicità regolare in funzione dei diversi obiettivi, come dettagliatamente riportata nel punto C, una reportistica a livello aziendale e per centro di responsabilità.

Il documento di report prevede, per ciascuna delle 4 aree descritte in precedenza, gli indicatori di misurazione, i valori a consuntivo a confronto con il medesimo periodo dell'anno precedente per la quasi totalità degli indicatori e con il valore atteso a budget, al fine di valutare gli scostamenti ed ogni possibile azione correttiva.

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

La valutazione della performance organizzativa si realizza, con riferimento alla singola unità operativa complessa, utilizzando il sistema di misurazione legato agli obiettivi di budget, al set di indicatori prestabilito, ai valori degli stessi a consuntivo, con riferimento ai target attesi.

La valutazione della performance individuale si realizza attraverso la compilazione di una scheda per ogni singolo dipendente, nella quale il diretto responsabile gerarchico



valuta il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità operativa e altri fattori di natura comportamentale.

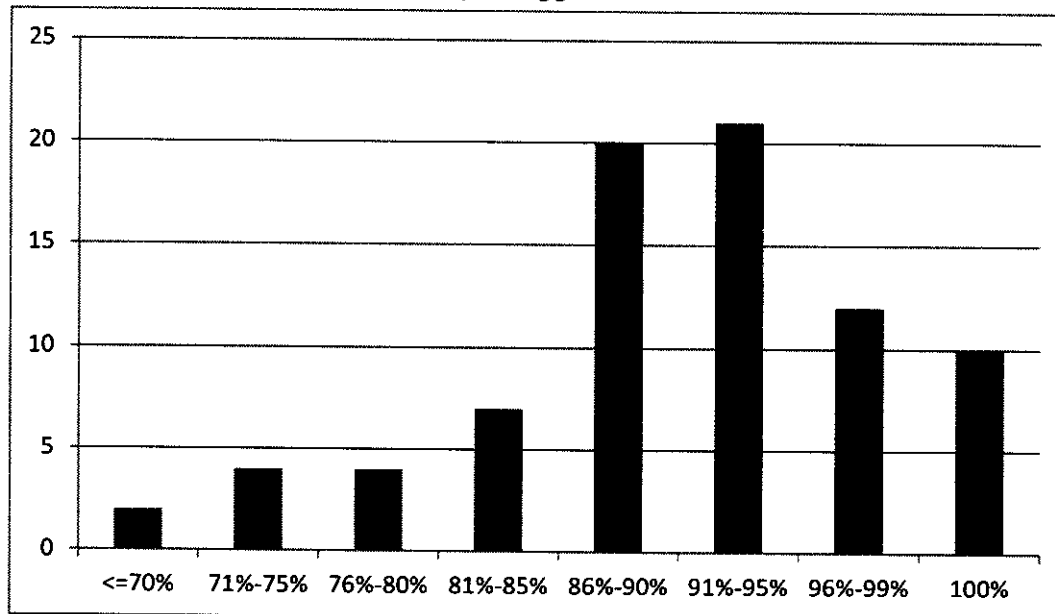
Il collegamento tra performance individuale e performance organizzativa è più strutturato per la dirigenza e meno per il personale del comparto: questa rappresenta un'area di miglioramento del sistema di valutazione, nella quale già si sta intervenendo nel corso del corrente esercizio.

e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito

L'ammontare dei fondi premianti consegue ai principi di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

L'OIV ha potuto riscontrare, per l'anno 2012 (la valutazione del 2013 non è stata ancora ultimata), una differenziazione delle valutazioni tra le singole unità operative, come di seguito evidenziato.

Fig. 1: Distribuzione per fasce di punteggio delle 80 UU.OO. - anno 2012



B) Performance individuale

L'OIV ha valutato il processo relativo alla performance individuale.

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha valutato lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione.

In relazione alla fase di valutazione, l'OIV ha analizzato lo svolgimento, l'adeguatezza delle modalità di comunicazione e l'esito in termini di giudizio differenziale.

L'OIV conferma il giudizio del precedente Nucleo Indipendente di Valutazione in merito alla valutazione individuale, sia del comparto che della dirigenza, la quale si colloca prevalentemente sulle fasce di alta performance.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R.Veneto n. 18/2009)



Va precisato che, ai fini della retribuzione economica di risultato, concorrono anche i seguenti elementi:

1. limitatamente alla dirigenza, la valutazione individuale viene parametrata in ragione dei risultati della performance organizzativa raggiunti dalla propria Unità Operativa di appartenenza;
2. i punteggi della valutazione individuale parametrati come descritto al punto precedente vengono associati a fasce retributive, come da schema seguente

	Personale per classe di retribuzione di risultato / premio (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% - 60%	< 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	189	49	1
Dirigenti di II fascia e assimilabili	412	86	2
Non dirigenti	4.131	94	24

3. esiste un ulteriore strumento di incentivazione legato alla realizzazione di specifici progetti, che di fatto vanno ad incrementare la retribuzione di alcune figure professionali

Con riferimento alla valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, l'OIV ha riscontrato l'esistenza di procedure di conciliazione che stabiliscono tempi e modalità di ricorso avverso e riscontrato l'effettiva gestione di un limitato numero di casi di contestazione (vedi allegato 3 tabella 8).

C) Processo di attuazione del ciclo delle performance

L'OIV attesta:

- a) che il ciclo di budget per il 2013 ha preso l'avvio con l'adozione del documento delle direttive ai sensi della LR 55/94 denominato "documento di programmazione 2012/2014 con deliberazione n.150 del 13/3/12;
 - b) che gli incontri con i Dipartimenti e le Unità Operative, per la declinazione degli obiettivi aziendali in obiettivi particolari di Unità Operativa, sono stati effettuati nel corso del mese di aprile 2013;
 - c) che la reportistica inerente attività e consumi per unità operativa, è stata prodotta e trasmessa : nel mese di aprile (1 trimestre 2013), nel mese di agosto (1 semestre 2013), nel mese di novembre (3 trimestri 2013) e, a consuntivo, nel mese di gennaio 2014.
- La valutazione della performance per l'esercizio 2013 non è ancora stata ultimata.

Per quanto concerne il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali sull'erogazione dei premi per l'esercizio 2012, la conclusione della valutazione è stata effettuata a novembre 2013 per i dirigenti di prima fascia, ottobre 2013 per i dirigenti di seconda fascia e luglio 2013 per i non dirigenti.

La Struttura Tecnica Permanente risulta adeguata in termini di competenze, disponibilità e tempestività nel supporto.



La Direzione aziendale mette a disposizione dell'OIV i dirigenti e i responsabili delle singole strutture interessate dal ciclo di valutazione della performance.

D) Infrastruttura di supporto

L'azienda dispone di un sistema amministrativo integrato per quanto riguarda la contabilità generale, la contabilità analitica ed il sistema di controllo di gestione, che consente pienamente la realizzazione di reportistica puntuale a base trimestrale.

Per quanto riguarda invece il ciclo della performance individuale, il sistema di raccolta dei dati è totalmente manuale, mentre è parzialmente informatizzato il sistema di elaborazione delle informazioni.

L'azienda è consapevole di questa limitazione.

L'OIV ha verificato che gli indicatori di performance utilizzati per le Unità Operative subiscono un percorso di aggregazione successiva a livello dipartimentale ed aziendale, giungendo ad una sintesi coerente con il risultato del bilancio.

E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV ha verificato il rispetto degli adempimenti di pubblicazione dei dati secondo quanto previsto dalla normativa.

Il Responsabile dell'area trasparenza, integrità e anticorruzione dell'azienda partecipa periodicamente alle riunioni dell'OIV, al fine di informare ed evidenziare il rispetto degli obblighi della normativa.

Per quanto attiene alla corrispondenza tra quanto pubblicato dall'azienda sul suo sito istituzionale e quanto previsto dalla normativa si rinvia a quanto già trasmesso il 31 gennaio 2014.

Per gli aspetti relativi ai sistemi informativi e informatici deputati all'archiviazione, alla pubblicazione ed alla trasmissione dei dati, al modello organizzativo di raccolta e pubblicazione degli stessi, al loro monitoraggio ed ai sistemi per la rilevazione qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" si rimanda alla griglia in allegato.

F) Definizione e gestione degli standard di qualità

L'OIV ha valutato il processo di gestione degli standard di qualità con particolare riferimento ai sistemi di controllo della qualità erogata che è attuato per tutti i servizi per i quali è stato predisposto uno standard.

L'azienda ha adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.

In oltre il 50 per cento dei servizi sono stati inoltre avviati processi per la revisione degli standard di qualità.

Nel 2002 l'azienda ha conseguito la certificazione del proprio sistema di qualità secondo la norma ISO-9001:2008. Il sistema di qualità viene periodicamente controllato dall'Ente di certificazione *Bureau Veritas Italia*.



G) Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'azienda assicura il continuo adeguamento del proprio processo di definizione del proprio Piano della Performance in recepimento del mutato contesto normativo in cui è inserita.

In particolare il Piano è stato revisionato tra il 2012 e il 2013, per il recepimento delle deliberazioni regionali di assegnazione degli obiettivi (DGR 1237/2013 e DGR 2533/2013), nonché il recepimento della normativa per la prevenzione della corruzione nella PA (L. n. 190/2012; D.Lgs 33/2013; delibere CIVIT).

Per quanto concerne le azioni di miglioramento poste in essere dall'azienda, questo OIV deve necessariamente tener conto di quanto rilevato dal precedente Nucleo Indipendente di Valutazione, dando atto che la direzione ha attivato una serie di iniziative volte a superare le criticità evidenziate.

In particolare, si è osservato il miglioramento nella definizione degli obiettivi aziendali assegnati alle Unità Operative, mentre resta da perfezionare e migliorare il sistema delle valutazioni individuali, con riferimento al collegamento alla performance organizzativa.

Altro elemento di criticità è rappresentato dalla necessità di proseguire il percorso di differenziazione delle valutazioni individuali, che risultano concentrate su fasce medio-alte.

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Dal suo insediamento l'OIV si è riunito con periodicità mensile, supportato dalla Struttura Tecnica Permanente, incontrando la direzione aziendale ed i responsabili dei servizi aziendali coinvolti nel processo di valutazione delle performance.

L'OIV ha anche provveduto a verificare direttamente, con alcuni responsabili di Unità Operative che avevano richiesto la revisione della valutazione, gli elementi oggettivamente utilizzati per la produzione della valutazione.

L'OIV ha anche provveduto, collegialmente e attraverso i singoli componenti, a monitorare gli obblighi informativi previsti dalla normativa sulla trasparenza.



**2. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali
del personale, dirigente e non, avvenuta durante
il ciclo della performance in corso**

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso l'OIV ha verificato l'attivazione del processo attraverso l'individuazione degli obiettivi aziendali e di Unità Operativa, come riscontrabile nel Documento di Programmazione 2012-2015, nel Piano della Performance e nel Bilancio di previsione.

Come già evidenziato nella relazione, la metodologia adottata dall'azienda non prevede la formalizzazione di obiettivi individuali, fatta eccezione per i progetti; tuttavia, la contrattazione integrativa aziendale prevede ed esplicita le dimensioni sulle quali verrà effettuata la valutazione del singolo dipendente.

Verona, 28 aprile 2014

Per l'OIV
Il Presidente
Prof. S. Modena

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	☐ Nessuna ☐ Mensile ☒ Trimestrale ☐ Semestrale ☐ Altro
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	☐ Organo di vertice politico-amministrativo ☒ Dirigenti di I fascia e assimilabili ☐ Dirigenti di II fascia e assimilabili ☐ Stakeholder esterni ☒ Altro: Direzione Aziendale
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici ☒ Sì, modifiche agli obiettivi operativi ☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, nessuna modifica ☐ No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizi (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili*	93	93	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili*	668	668	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Non dirigenti	4.127	4.127	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%

Nota:

La suddivisione proposta dallo schema (Dirigenti I e II fascia) non è comparabile con quella prevista per la Dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale. Si propone, pertanto, in mancanza di diversa indicazione, la seguente sostituzione:

- Dirigenti con incarico di struttura (complessa e semplice)
- Altri dirigenti

L'assegnazione di obiettivi ai direttori di struttura, per l'anno 2013, è avvenuta nell'ambito del processo di negoziazione del budget, tenendo conto di quanto disposto dalla Regione Veneto con DGR n. 1237 del 16/07/2013 "Determinazione degli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende ULSS del Veneto, l'Azienda Ospedaliera di Padova, l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona e l'IRCCS "Istituto Oncologico Veneto" - anno 2013". Ogni

Direttore di area (Sanitario e/o Amministrativo), ha assegnato obiettivi di struttura (che inevitabilmente sono anche individuali) formalizzati in apposita scheda sottoscritta dal Direttore destinatario. Tali obiettivi di struttura sono stati condivisi all'interno di ogni unità operativa in apposite riunioni organizzative. In tale sede, si può dire che gli obiettivi siano stati estesi a tutti i componenti facenti capo all'unità stessa e pertanto sia al personale dirigente che al personale del comparto. Il sistema di valutazione infine, prevede che ad ogni dipendente (dirigente o non), venga consegnata annualmente un'apposita scheda di valutazione condivisa in sede di colloquio individuale, che evidenzia i risultati conseguiti e con l'attribuzione di un punteggio.

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Sì	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X		
Non dirigenti	X		

C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)	
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto) 4
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	(valore assoluto) 2
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?	1
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	1
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:	
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne)	45.800
Costo di eventuali consulenze	0
Altri costi diretti annui	0
Costi generali annui imputati alla STP	300
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	. la STP ha un numero adeguato di personale . la STP ha un numero insufficiente di personale X la STP ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale . la STP ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale

	X la STP ha competenze adeguate in ambito giuridico la STP ha competenze insufficienti in ambito giuridico
--	--

**D. Infrastruttura di supporto
Sistemi Informativi e Sistemi Informatici**

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	1	
---	---	--

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici . Si X No	Indicatori ob. operativi X. Si . No
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore		Obt: ridurre le giornate di degenza aziendali Indicatore: degenza media
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. Strategici	ob. Operativi
Sistema di contabilità generale		X
Sistema di contabilità analitica		X
Altro sistema,		

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati				
Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono . Banca dati unica centralizzata	X. Trasmissione telematica . Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale X. Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio . Creazione di una	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

			ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito . Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	
Consulenti e collaboratori	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono . Banca dati unica centralizzata	X. Trasmissione telematica X. Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale X. Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio . Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito X. Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Dirigenti	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X. Banca dati unica centralizzata	X. Trasmissione telematica . Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale X. Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio . Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito X. Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono	X. Trasmissione telematica X. Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro	X. Inserimento manuale . Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

	X. Banca dati unica centralizzata	(specificare)	. Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito X. Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	
Bandi di concorso	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X. Banca dati unica centralizzata	X. Trasmissione telematica . Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale . Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio . Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito . Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X. Banca dati unica centralizzata	X. Trasmissione telematica . Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale . Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio . Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito . Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X. Banca dati	X. Trasmissione telematica . Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale . Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio X. Creazione di	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

	unica centralizzata		una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito . Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	X. Archivio cartaceo . Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X. Banca dati unica centralizzata	X. Trasmissione telematica X. Consegna cartacea . Comunicazione telefonica . Altro (specificare)	X. Inserimento manuale . Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio . Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito . Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio					
Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☒ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	☒ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☒ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	☒ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☒ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	☒ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☒ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No
Responsabile della trasparenza	☐ .Sì ☒ .No	☐ .Sì ☒ .No	☐ .Sì ☒ .No	☒ .Sì ☐ .No	☒ .Sì ☐ .No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No
OIV	☐ .Sì ☒ .No	☐ .Sì ☒ .No	☐ .Sì ☒ .No	☐ .Sì ☒ .No	☐ .Sì ☒ .No (Guida punto E2 delibera CiVIT n 23/2013)
Altro soggetto (specificare quale)	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No	☐ .Sì ☐ .No

E.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

	Oggetto del monitoraggio	Modalità del monitoraggio	Estensione del monitoraggio	Frequenza del monitoraggio	Comunicazione degli esiti del monitoraggio (Indicare il soggetto cui sono comunicati gli esiti)	Azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio (Illustrare brevemente le azioni)
Strutture centrali	X. Avvenuta pubblicazione dei dati X. Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	X. Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati . In modo automatizzato o grazie ad un supporto informatico X. Verifica su sito . Altro	. Sulla totalità dei dati X. Su un campione di dati	. Trimestrale . Semestrale . Annuale X. Altro	1. ANAC; 2. Direzione Aziendale; 3. Responsabile della trasparenza	Interazione con gli uffici competenti e con il Responsabile della Trasparenza
Strutture periferiche (laddove presenti)	. Avvenuta pubblicazione dei dati . Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	. Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati . In modo automatizzato o grazie ad un supporto informatico . Verifica su sito . Altro	. Sulla totalità dei dati . Su un campione di dati	. Trimestrale . Semestrale . Annuale . Altro		
Corpi (laddove presenti)	. Avvenuta pubblicazione dei dati . Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati	. Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati . In modo	. Sulla totalità dei dati . Su un campione di dati	. Trimestrale . Semestrale . Annuale . Altro		

	pubblicati	automatizzati o grazie ad un supporto informatico . Verifica su sito . Altro				
--	------------	--	--	--	--	--

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”		
	Presenza	Note
	Si/No	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	SI	Attualmente rilevabili mediante estrapolazione dati da Google Analytics
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell’ambito della sezione	SI	come sopra
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	SI	come sopra
Sistemi per verificare se l’utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell’ambito della sezione	SI	come sopra
Sistemi per verificare se l’utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	SI	come sopra
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	SI	come sopra
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	NO	in fase di impostazione
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	NO	in fase di impostazione
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	NO	in fase di impostazione
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	NO	dato rilevabile, ma non pubblicato
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	SI	

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	X Sì . No
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	X Sì, per tutti i servizi con standard . Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard . Sì, per meno del 50% dei servizi con standard . No
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	X Sì, per gestire reclami . Sì, per gestire class action X Sì, per gestire indennizzi . No
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	X Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione . Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione . No, nessuna modifica . No, nessuna esigenza di revisione

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizi (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili*	93	93	X. 50% - 100% . 1% -49% . 0%	X. 50% - 100% . 1% -49% . 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili*	668	668	X. 50% - 100% . 1% -49% . 0%	X. 50% - 100% . 1% -49% . 0%
Non dirigenti	4.127	4.127	X. 50% - 100% . 1% -49% . 0%	X. 50% - 100% . 1% -49% . 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Sì	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X			
Non dirigenti	X			

* La divisione proposta dallo schema (Dirigenti di I e II fascia) non è comparabile con quella prevista per la Dirigenza del S.S.N., si propone pertanto, in mancanza di diversa indicazione, la seguente sostituzione:

- dirigenti con incarico di struttura (complessa e semplice);
- altri dirigenti.

L'assegnazione di obiettivi ai direttori di struttura, per l'anno 2014, è avvenuta nell'ambito del processo di negoziazione del budget, tenendo conto di quanto disposto dalla Regione Veneto con DGR n. 9 del 21/01/2014 *"Determinazione degli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende ULSS del Veneto, l'Azienda Ospedaliera di Padova, l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona e l'IRCCS "Istituto Oncologico Veneto" - anno 2014"*. Ogni Direttore di area (Sanitario e/o Amministrativo), ha assegnato obiettivi di struttura (che inevitabilmente sono anche individuali) formalizzati in apposita scheda sottoscritta dal Direttore destinatario. Tali obiettivi di struttura sono stati condivisi all'interno di ogni unità operativa in apposite riunioni organizzative. In tale sede, si può dire che gli obiettivi siano stati estesi a tutti i componenti facenti capo all'unità stessa e pertanto sia al personale dirigente che al personale del comparto. Il sistema di valutazione infine, prevede che ad ogni dipendente (dirigente o non), venga consegnata annualmente un'apposita scheda di valutazione condivisa in sede di colloquio individuale, che evidenzia i risultati conseguiti e con l'attribuzione di un punteggio.

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?							
		periodo conclusione valutazioni					
	personale valutato (valore assoluto)	mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore			
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_2 4 8	1 1 / 2 0 1 3		X . 50% - 100%	. 1% -49%	. 0%	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_5 0 0	1 0 / 2 0 1 3		X . 50% - 100%	. 1% -49%	. 0%	
Non dirigenti	4 2 4 9	0 7 / 2 0 1 3		X . 50% - 100%	. 1% -49%	. 0%	
2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? (nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie							
	contribut o alla performa nce compless iva dell'am m.ne	obiettivi organizza tivi della struttura di diretta responsa bilità	capacità di valutazio ne differenz iata dei propri collabora tori	obiettivi individu ali	obiettiv i di gruppo	contributo alla performa nce dell'unità organizza zione di appartene nza	competenze/comp ortamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilab ili	2 0 %	2 0 %	2 0 %	2 0 %			2 0 %
Dirigenti di II fascia e assimilab ili	2 0 %	2 0 %	2 0 %	2 0 %			2 0 %
Non dirigenti				_0 %	2 5 %	5 0 %	2 5 %

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?						
		personale per classe di punteggio (valore assoluto):				
		100%- 90%	89%- 60%		inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili		__ 2 1 6	___ 3 1		____ 1	
Dirigenti di II fascia e assimilabili		__ 3 9 1	__ 1 0 7		____ 2	
Non dirigenti		__ 4 1 3 3	__ 1 0 2		____ 1 4	
4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?						
	Importo massimo previsto (€)		Importo eventuale acconto erogato (€)		Mese e anno erogazione acconto	
					Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	__ 8 9 3 3		__ 4 4 6 7		____ *mensilmente	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	__ 6 4 2 1		__ 3 2 1 1		____ *mensilmente	
Non dirigenti	__ 1 5 2 2		__ 9 1 8		____ *mensilmente	
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?						
	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)				
		100%- 90%	89%- 60%		inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1 0	__ 1 9 8	___ 4 9		____ 1	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1 0	__ 4 1 2	___ 8 6		____ 2	
Non dirigenti	0 6	__ 4 1 3 1	___ 9 4		____ 2 4	
6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X			X		
Dirigenti di II fascia e	X			X		

assimilabili					
Non dirigenti	X			X	

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili		X		Non sono esplicitati obiettivi individuali	__/__/__
Non Dirigenti		X		Non sono esplicitati obiettivi individuali	__/__/__

8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?

	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	____ 0	____ 0	____ 0
Dirigenti di II fascia e assimilabili	____ 0	____ 0	____ 0
Non dirigenti	____ 8	____ 8	____ 7

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

. Si X. No, ma se ne sta tenendo conto in sede di revisione del sistema di valutazione in corso
