

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli

Anno 2016

Ex Azienda ULSS n. 7

Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda ULSS 2 Marca Trevigiana

INDICE

Premessa	2
Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione valutazione.....	3
Piano triennale di valutazione degli obiettivi 2016-2018	4
Documento di Direttive anno 2016	5
Budget 2016.....	5
Relazione degli obiettivi - anno 2016	6
Sistema di misurazione e valutazione della performance	7
Performance organizzativa	7
Performance individuale.....	7
Fasi del processo di valutazione individuale	7
Criteri di valutazione presenti nella scheda di valutazione individuale dell'area del comparto approvata con accordo sindacale del 28/09/2016.....	8
Criteri di valutazione presenti nella scheda di valutazione individuale dell'area della dirigenza	9
Infrastruttura di supporto.....	9
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	9
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	12
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza ed integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	15
Conclusioni 2016.....	16

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo è stato istituito con deliberazione del direttore generale 22 agosto 2013, n. 1060, per il triennio 2013-2015. Con lo stesso provvedimento sono stati nominati i componenti:

- prof. Moreno Mancin – presidente;
- dott. Fabrizio Fontana;
- dott.ssa Cristina Barazzutti.

Con deliberazione del commissario 16 novembre 2016, n. 1322 è stato rinnovato l'Organismo Indipendente di Valutazione, confermandone i componenti per il periodo dal 25 ottobre 2016 al 24 ottobre 2019, fatta salva l'anticipata cessazione degli stessi con l'attuazione della riorganizzazione delle aziende unità locali socio sanitarie prevista dalla legge regionale 25 ottobre 2016, n. 19 "Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero". Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS", che ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS con decorrenza dal 1° gennaio 2017 prevedendo la soppressione, tra le altre, delle aziende ULSS n. 7 Pieve di Soligo e ULSS n. 8 Asolo e la modifica della denominazione dell'Azienda Ulss n. 9 di Treviso in Azienda Ulss n. 2 Marca trevigiana con mantenimento della propria sede legale a Treviso e incorporazione delle Aziende Ulss n. 7 Pieve di Soligo e Ulss n. 8 Asolo.

Con la stessa deliberazione è stato approvato il "regolamento per la costituzione e la disciplina delle attività dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) dell'Azienda ULSS 7 di Pieve di Soligo - che recepisce integralmente la bozza di regolamento in materia, parte integrante delle "Linee Guida relative alla costituzione, al funzionamento e alle competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale" approvate con d.g.r.v. n. 140/2016.

I curricula vitae dei componenti sono pubblicati nella sezione amministrazione trasparente del sito web dell'azienda ex ULSS7.

Nel corso dell'anno 2016 sono stati effettuati 4 incontri, come risulta dai verbali redatti in ciascuna occasione e disponibili agli atti presso l'unità operativa complessa Contabilità Bilancio e Controllo di Gestione, individuata come struttura tecnica permanente di supporto nella suddetta deliberazione. Tale unità operativa ha fornito, con la collaborazione di altri servizi aziendali, l'assistenza tecnica necessaria in relazione alle specifiche esigenze dell'OIV e in linea con quanto approvato nel Regolamento per la costituzione e la disciplina delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

A seguito dell'incorporazione dell'Azienda Ulss n.7 di Pieve di Soligo, l'OIV di Pieve di Soligo è venuto a cessare, come previsto dalla delibera 140/2016, e la sua funzione viene ora svolta dall'OIV di Treviso nominato con delibera n. 306/2016 e composto da:

- dott. Francesco Bevere – presidente;
- dott. Mauro Bonin;
- dott.ssa Diana Trabuio.

La presente relazione è redatta, quindi, dall'OIV della nuova Azienda ULSS n. 2 Marca Trevigiana, in conformità a quanto previsto dalla DGRV 140/2016 e dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n.150/2009 e recepisce le indicazioni sulla stesura del documento che erano state fornite dai precedenti componenti dell'OIV dell'ex Azienda Ulss n.7 di Pieve di Soligo.

In particolare, vista la nuova scadenza data dalla DGR 140 del 16 febbraio 2016, che aveva posticipato al 15 settembre la stesura del presente documento, i componenti del precedente OIV avevano ritenuto opportuno che la relazione in oggetto dovesse riguardare il ciclo della performance dell'anno di riferimento e non tutte le attività svolte nell'anno solare.

Sulla base di questa indicazione, pertanto, la presente relazione prende in esame il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli del ciclo della performance dell'anno 2016 dell'ex Azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo e recepisce le valutazioni effettuate dal precedente OIV, come riportato dai verbali degli incontri.

Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione valutazione

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha recato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance (art. 4) che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Piano triennale di valutazione degli obiettivi 2016-2018

Il Piano triennale di valutazione degli obiettivi, come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dalle linee di indirizzo redatte dalla regione Veneto con DGRV 140/2016, è il documento programmatico triennale attraverso il quale, in conformità alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli di bilancio, vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Azienda e vengono definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance.

L'approvazione del piano dà avvio al ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale, in attuazione dell'art. 4 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e si presenta come elemento fondamentale di un sistema di misurazione e di valutazione dei risultati attesi, allo scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo ha rilevato l'assenza della formalizzazione di un Piano triennale di valutazione degli obiettivi, secondo quanto previsto dalla norma, ma gli elementi costituenti il piano sono presenti, relativamente all'anno 2016, nei seguenti documenti:

- piano di zona 2011-2015 (deliberazione n. 1501 del 29 novembre 2010) prorogato con deliberazione della giunta regionale del Veneto n. 1841 del 09 dicembre 2015: piani di zona dei servizi sociali e sociosanitari 2011/2015: proroga della validità al 31 dicembre 2016 (legge regionale 29 giugno 2012, n. 23; d.g.r.v. n. 156 del 26 gennaio 2010; d.g.r.v. n. 2082 del 3 agosto 2010);
- piano aziendale di adeguamento della dotazione ospedaliera in attuazione della d.g.r.v. n. 2122 del 19 novembre 2013 (deliberazioni n. 314 del 10 marzo 2014 e n. 1499 dell'11 dicembre 2014);
- piano aziendale attuativo delle strutture di ricovero intermedie in attuazione della d.g.r.v. n. 2122 del 19 novembre 2013 (deliberazioni n. 314 del 10 marzo 2014 e n. 1499 dell'11 dicembre 2014 e deliberazione n. 680 del 12 giugno 2015);
- piano della prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 deliberazione n. 46 del 27 gennaio 2016;
- piano di sviluppo delle cure primarie attraverso l'implementazione e la diffusione del modello di medicina di gruppo integrata - annualità 2014 - 2015 (deliberazione n. 1541 del 23 dicembre 2013);
- piano attuativo per il governo delle liste di attesa dell'azienda, ai sensi della d.g.r.v. n. 320 del 12 marzo 2013 (deliberazione n. 1324 del 31 ottobre 2013);
- piano di sviluppo del sistema di controllo interno triennio 2014 - 2016 (deliberazione n. 1243 del 23 ottobre 2014);
- piano triennale di azioni positive 2014 - 2016 (deliberazione n. 533 del 24 aprile 2014);

- piano di formazione anno 2016 (deliberazione n. 1420 del 22 dicembre 2015)
- piano della prevenzione aziendale (PPA) attuativo del piano regionale della prevenzione (PRP) 2014 -2018 (deliberazione n.1424 del 31 dicembre 2015)
- piano d'investimenti e programma triennale dei lavori pubblici 2014-2016 (deliberazione n. 990 del 21 agosto 2014: approvazione programma triennale 2014-2016 ed elenco annuale 2014 per i lavori pubblici)
- obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi assegnati dalla Regione Veneto con DGR n. 2072 del 30 dicembre 2015, alle Aziende Ulss del Veneto, all'Azienda Ospedaliera di Padova, all'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona e all'IRCCS Istituto Oncologico Veneto per l'anno 2016, recepiti con deliberazione n. 227 del 24 febbraio 2016;
- documento di direttive, adottato con deliberazione n. 371 del 23 marzo 2016;
- programma annuale e budget economico delle strutture operative aziendali e dei relativi centri di responsabilità per l'anno 2016, formalizzato con deliberazione del direttore generale n. 685 del 08 giugno 2016.

Documento di Direttive anno 2016

Il Documento di Direttive è formulato dal direttore generale allo scopo di realizzare il raccordo sistematico tra gli strumenti della programmazione e del budget, in aderenza ai contenuti ed alle scelte di pianificazione adottate dall'azienda e al nuovo piano socio sanitario regionale 2012-2016 adottato con Legge Regionale n. 23 del 29 giugno 2012 e successivamente modificato con Legge Regionale n. 46 del 3 dicembre 2012. Il documento è stato redatto sulla base degli obiettivi per l'anno 2016 assegnati dalla Regione Veneto con DGR 2072/2015 e dei Piani aziendali.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo, nella seduta del 23 maggio 2016, ha preso atto dell'adozione del Documento di Direttive per l'anno 2016 approvato con deliberazione del commissario n. 371 del 23 marzo 2016.

Budget 2016

Al fine di rendere i processi di programmazione e budgeting paralleli e fortemente correlati e di valorizzare l'impegno complessivo del personale, rivolto sia al mantenimento che al miglioramento continuo dei livelli di efficienza ed efficacia in essere, per il conseguimento degli obiettivi, l'azienda applica una apposita scheda, articolata in due parti:

PARTE A – Obiettivi di Budget e sistemi di controllo e incentivazione

PARTE B – Riepilogo risorse

L'importanza assunta dalla procedura di programmazione - budgeting comporta la necessità che ogni centro di responsabilità ponga in essere iniziative per la condivisione con tutto il personale degli obblighi derivanti allo stesso dalla procedura in questione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo, nella seduta del 23 maggio 2016, ha preso atto che le schede di programmazione e budgeting dell'anno 2016 sono state redatte e sono stati assegnati gli obiettivi organizzativi di ciascuna unità operativa.

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo della performance 2016, L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo ha valutato lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del sistema di misurazione e valutazione.

Con deliberazione del commissario n. 685 del 08 giugno 2016 è stato formalizzato il programma annuale e il budget economico delle strutture operative aziendali e dei relativi centri di responsabilità per l'anno 2016. Le verifiche periodiche dei risultati conseguiti e la rilevazione e misurazione finale degli scostamenti tra obiettivi e risultati è stata effettuata dall'U.O.C Contabilità, Bilancio e Controllo di Gestione.

Al fine di monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'azienda ha posto in essere un sistema di reportistica aziendale (ReportMed) per la parte di dati gestiti a sistema nel datawarehouse aziendale. Nei mesi di ottobre e novembre 2016, sulla base dei dati disponibili a livello aziendale e regionale, la direzione strategica, con il supporto dell'u.o.s controllo di gestione, ha organizzato degli incontri con i direttori di dipartimento e i responsabili dei centri di responsabilità, finalizzati al monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi di budget.

Le richieste di revisione del budget sono state valutate dalla Direzione Strategica che ha espresso la propria valutazione di accettazione, rifiuto o rinvio alla fase di consuntivazione del budget e condivise in uno specifico incontro del 30 dicembre 2016 con l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo.

Relazione degli obiettivi - anno 2016

L'Organismo Indipendente di valutazione dell'azienda Ulss n. 2 della Marca Trevigiana, durante l'incontro tenutosi il 15 settembre 2017, ha preso atto del documento predisposto dall'ULSS con cui si è concluso il ciclo della Performance 2016; nel documento sono stati evidenziati i risultati organizzativi raggiunti dall'azienda nell'anno 2016 rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate secondo le disposizioni della DGR 2072/2015. Sono stati inoltre riportati i risultati della performance individuale, la cui valutazione si è conclusa il 7 luglio 2017.

Sono state esaminate le valutazioni di 1^a istanza che hanno apportato degli elementi aggiuntivi rispetto ai dati oggettivi forniti dal controllo di gestione e le valutazioni di 2^a istanza per i casi in cui queste differiscono da quelle espresse dal valutatore di 1^a istanza.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ulss n. 7 di Pieve di Soligo, ai sensi dall'art. 2 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha la finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici e di favorire il miglioramento continuo della qualità del servizio offerto tramite la valorizzazione del contributo che ciascuno, sia che si tratti di unità operativa o di singolo individuo, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita.

Il Sistema è articolato in due ambiti applicativi: l'ambito della performance organizzativa e l'ambito della performance individuale:

Performance organizzativa

La Valutazione della Performance Organizzativa opera a tutti i livelli organizzativi in funzione del grado di responsabilità previsto nell'Atto Aziendale.

L'oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nell'ambito delle schede di programmazione e budgeting (risultati gestionali), tenendo presente quanto stabilito dall'Azienda con il Documento di Direttive, nel rispetto dei vincoli gestionali e di bilancio stabiliti a livello Regionale.

Gli obiettivi di performance organizzativa sono assegnati ai responsabili delle strutture complesse e semplici dipartimentali con cadenza annuale.

Performance individuale

Il processo di valutazione riguarda tutti i dipendenti della ex-ULSS 7 a tempo determinato e indeterminato dell'area della dirigenza e del comparto per il periodo di presenza in servizio.

Nel rispetto del dettato normativo e contrattuale l'azienda ha individuato un sistema di valutazione del personale dipendente, basato su schede di valutazione individuale il cui contenuto è stato definito nell'anno 2011 in sede di contrattazione integrativa per l'area della dirigenza e del comparto (rif. Accordi contrattuali dirigenza medica e veterinaria del 14/04/2011, dirigenza sanitaria del 6/12/2011, dirigenza professionale, tecnica e amministrativa del 19/12/2011, comparto del 8/11/2011), e rivisto nel 2016 solo per l'area del comparto (rif. Accordi contrattuali comparto del 28/09/2016 e comparto/dirigenza 20/12/2016) come descritto negli accordi sindacali disponibili nel sito aziendale sezione [Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione Integrativa](#).

Fasi del processo di valutazione individuale

Ciascun dipendente viene valutato dal Dirigente Responsabile del Centro di responsabilità in cui è collocato al momento dell'invio della scheda.

Ad ogni responsabile vengono inviate via mail da parte della UOC Risorse Umane le schede da compilare dei suoi dipendenti con le informazioni specifiche di anagrafica, qualifica, presenza, orario in servizio.

Il responsabile entro 20 giorni deve compilare la scheda di valutazione, che a seguito della firma anche del dipendente, e del vaglio da parte del capo struttura/dipartimento, viene raccolta dalla UOC Risorse Umane per la elaborazione degli importi spettanti del risultato/produttività.

Criteria di valutazione presenti nella scheda di valutazione individuale dell'area del comparto approvata con accordo sindacale del 28/09/2016

CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI di budget dell'u.o. di appartenenza, condivisi con il valutato, con specifico riferimento alle competenze proprie della qualifica del dipendente	punti 0-20
Grado di RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO durante lo svolgimento dell'attività lavorativa	punti 0-15
ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI avviati nell'ultimo anno	punti 0-20
ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI FORMATIVI e di aggiornamento obbligatorio/istituzionale e/o orientamento all'approfondimento (per il personale sanitario: riferibile al triennio certificabile)	punti 0-10
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE anche con riferimento alle attività di formazione ed aggiornamento (con esclusione degli eventi con crediti ECM relativi all'assolvimento degli obblighi formativi): - eventi fino a 50 ore max p.ti 2 - eventi da 50 a 100 ore max p.ti 5 - eventi da 100 a 150 ore max p.ti 7 - eventi oltre 150 ore max p.ti 10 - diplomi di laurea/master/specializzazione..... max p.ti 5	punti 0-15
GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI E PARTECIPAZIONE ATTIVA: <u>Area sanitaria ed oss:</u> partecipazione alle riunioni programmate di u.o./servizio ufficialmente convocate e con foglio firma (escluse le assenze giustificate) <u>Area amministrativa e tecnica:</u> propensione al lavoro di gruppo e partecipazione allo stesso	punti 0-20
PUNTEGGIO MASSIMO	100

Criteria di valutazione presenti nella scheda di valutazione individuale dell'area della dirigenza

CRITERI DI VALUTAZIONE	SCALA E PUNTEGGI			
	Competenze sviluppate	Competenze adeguate, ma migliorabili	Competenze non adeguate	Nessuna competenza
competenze professionali e dirigenziali dimostrate nello svolgimento della propria attività	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0,5 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>
qualità del contributo assicurato nello svolgimento dell'attività ordinaria assegnata in rapporto all'incarico ricoperto, tenendo in particolar conto la capacità dimostrata nel lavorare in equipe e il comportamento tenuto con sovraordinati, subordinati, pari grado e utenti	Contributo propositivo 2 <input type="checkbox"/>	Contributo adeguato 1 <input type="checkbox"/>	Contributo parzialmente assicurato 0,5 <input type="checkbox"/>	Nessun contributo 0 <input type="checkbox"/>
apporto reso al fine del raggiungimento dell'obiettivo/degli obiettivi di budget assegnato/i nell'anno	Apporto decisivo e costante 6 <input type="checkbox"/>	Apporto adeguato 4 <input type="checkbox"/>	Apporto non congruo 2 <input type="checkbox"/>	Nessun apporto 0 <input type="checkbox"/>
PUNTEGGIO MASSIMO	10			

Infrastruttura di supporto

Il monitoraggio della performance organizzativa viene attuato a partire dai dati presenti nel data warehouse aziendale. I dati vengono elaborati dall'U.O.C Contabilità, Bilancio e Controllo di Gestione e messi a disposizione della direzione strategica e dei responsabili delle unità operative aziendali attraverso specifici report.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il ciclo della performance si conclude con l'esito del processo di valutazione organizzativa ed individuale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha valutato il collegamento tra la valutazione della performance organizzativa e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità.

I criteri sono quelli concordati negli accordi del 20 dicembre 2016 per l'area della dirigenza e del comparto, integrati, per l'area del comparto, dal tavolo tecnico del 3 agosto 2017, all'art.4 Incentivi produttività 2016.

Nello specifico:

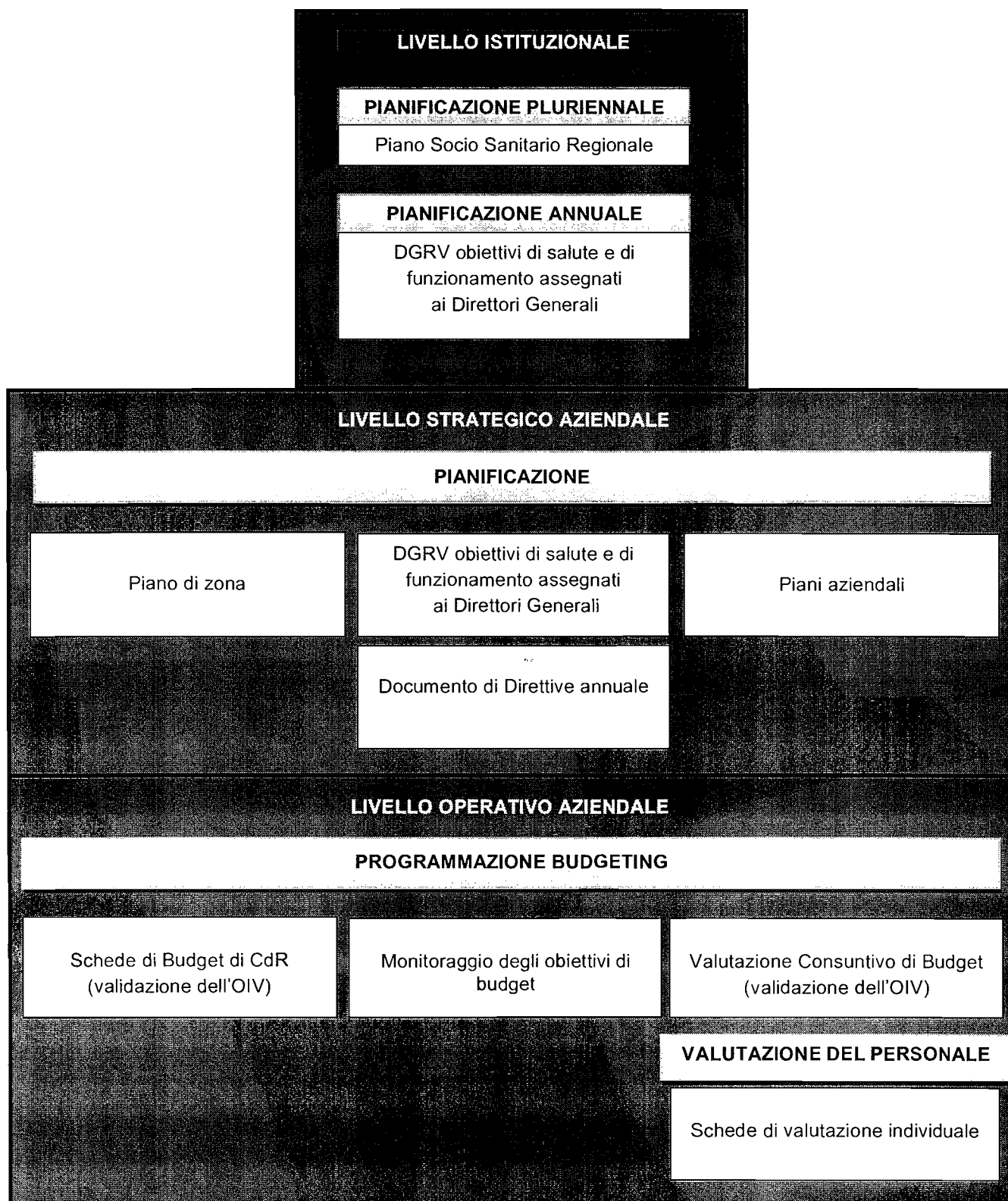
- per l'area della dirigenza la valutazione della performance organizzativa incide nella determinazione delle quote spettanti per ogni centro di responsabilità del fondo risultato e degli eventuali residui; la valutazione della performance individuale incide nella suddivisione delle quote spettanti di ogni centro di responsabilità.
- per l'area del comparto la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale incidono nella suddivisione del 50% del fondo produttività e degli eventuali residui.

Rispetto agli anni precedenti le due fasi di valutazione della performance sono state riallineate, riferendosi entrambe all'anno 2016.

Sono state utilizzate le schede di valutazione individuale della dirigenza medica e veterinaria, della dirigenza SPTA e del personale del comparto concordate con le organizzazioni sindacali.

La valutazione individuale del personale del comparto per l'anno 2016 si è conclusa nel mese di giugno 2017.

Di seguito viene rappresentato il ciclo di gestione della performance.



Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo, nella seduta del 23 maggio 2016, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 – 2018 adottato con deliberazione del commissario 27 gennaio 2016, n. 46, di cui si illustrano di seguito le attività poste in essere dall'Azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo relative agli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.

In materia di pubblicazione degli incarichi conferiti, sono stati pubblicati i dati relativi agli incarichi di collaborazione, compresi quelli dei professionisti esterni per l'attività di consulenza e patrocinio legale, e gli atti relativi alle procedure di affidamento di forniture, di servizi e di lavori pubblici.

Nella homepage del sito istituzionale dell'Azienda è stata collocata, come previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 33/2013, la sezione denominata "Amministrazione Trasparente" costruita sulle indicazioni di cui all'allegato A) del suddetto decreto legislativo.

Ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. 33/2013, sono stati pubblicati i link alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che ne regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività.

Tutte le deliberazioni aziendali sono state tempestivamente pubblicate sul sito istituzionale, ai sensi della normativa vigente, dando adempimento a quanto previsto dall'art. 8 del D.lgs. 33/2013. L'aggiornamento delle informazioni è stato continuo.

Con nota del 1° luglio 2016 prot. 21404 è stato relazionato all'OIV circa le novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016 (accesso civico –la qualità dei dati – banche dati- obiettivi ed organizzazione – obblighi di pubblicazione – art. 15-15 bis e ter incarichi – bandi di concorso – personale e valutazione – disciplina degli obblighi inerenti i dati sulla contrattazione collettiva – obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi , i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, la trasparenza del servizio sanitari) e con successiva comunicazione del 2 agosto 2016 sono stati forniti i chiarimenti richiesti.

Con deliberazione 31 agosto 2016, n. 973, ai sensi dell'art. 1, commi 7 e 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, è stato nominato quale nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per l'Azienda U.L.S.S. n. 7 il dott. Livio Dal Cin, Direttore dell'U.O.C. Affari Generali dal 1° settembre 2016.

Con delibera 19 ottobre 2016, n. 1209, su richiesta della Prefettura di Treviso – Ufficio Territoriale del Governo, questa Amministrazione ha recepito il nuovo "Protocollo di Legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici" e il relativo allegato "Patto di integrità in materia di contratti pubblici", che sarà parte integrante di qualsiasi contratto pubblico assegnato a questa Azienda, quale stazione appaltante.

In data 18 ottobre, 2 e 19 dicembre 2016 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha partecipato a tre incontri con i Colleghi delle Aziende UU.LL.SS.SS. n. 8 e

9, finalizzati al coordinamento delle attività previste dalla norma in materia di anticorruzione e trasparenza, in vista dell'unificazione delle predette aziende in un unico ente (Azienda U.L.S.S. n. 2 "Marca Trevigiana").

In vista degli adempimenti previsti dal nuovo D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, in data 7 dicembre 2016 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha tenuto un incontro con i Direttori delle UU.OO. Risorse umane, Pianificazione, qualità, etica e formazione, Provveditorato Económico e Logistica, Economico Finanziario, Contabilità, Bilancio e Controllo di gestione, Tecnico, Programmazione sociale, Dipartimento di prevenzione, Funzione ospedaliera, Attività amministrative per l'assistenza specialistica di base, avente come oggetto "D.Lgs. 97/2016. Nuovi obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. Scadenza del 23.12.2016".

Come previsto dal "Piano della Prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018", adottato con delibera aziendale 27 gennaio 2016, n. 46, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha raccolto le relazioni semestrali, agli atti dell'Ufficio, redatte dai sopra citati Direttori riguardanti le misure adottate da parte di ogni dirigente relativamente alle azioni di prevenzione e repressione della corruzione, e al rispetto degli obblighi di trasparenza, relativi alle proprie competenze.

Con deliberazione 21 dicembre 2016, n. 1535, è stato adottato il "Codice di comportamento aziendale".

In materia di anticorruzione e trasparenza, nel corso dell'anno è stata, inoltre, svolta la seguente attività di formazione:

- corso di formazione a distanza (FAD) "La Legge 190/2012: adempimenti anticorruzione e trasparenza", con scadenza 28 febbraio 2016, ha visto il coinvolgimento di tutto il personale amministrativo, tecnico, del dipartimento di prevenzione e delle segreterie di reparto. Tutti i dipendenti dell'azienda coinvolti dal corso sono stati formati in materia di anticorruzione, trasparenza, incompatibilità, responsabilità, codice di comportamento e sanzioni disciplinari, controlli interni e rapporti con l'utenza;
- corso di formazione breve "Aggiornamento in tema di anticorruzione" a favore dei dipendenti del dipartimento di prevenzione, tenutosi il 21 aprile 2016, ha visto il coinvolgimento di tutto il personale del dipartimento di prevenzione per una formazione approfondita ed ad hoc, sono stati coinvolti circa 100 dipendenti;
- corso di formazione "Amministrazione trasparente ed accesso totale", rivolto al personale amministrativo, tenutosi il 6 ottobre 2016, ha visto il coinvolgimento di 47 persone.

Il Responsabile della corruzione e della trasparenza ha partecipato ai seguenti 3 corsi formativi organizzati dalla Fondazione Scuola di Sanità Pubblica della Regione Veneto:

- "Strumenti di gestione del rischio per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e referenti della funzione di controllo interno", tenutosi a Camposanpiero (PD) il 4 novembre 2016;

- “Acquisti e appalti in sanità: il D.Lgs. 50/2016 alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”, tenutosi a Padova l’11 novembre 2016;
- “Il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla luce del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016”; tenutosi a Padova il 12 dicembre 2016;
- altre due giornate formative sono previste nel prossimo mese di gennaio 2017.

Con deliberazione n. 1209 del 19 novembre 2015 l’azienda u.l.s.s. n. 7 ha adottato le “misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”, mettendo a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare le segnalazioni un apposito modulo pubblicato sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto – sezione “Altri contenuti – Corruzione”.

Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2016– 2018 ha definito le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi formulando gli obiettivi in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell’amministrazione. Tali obiettivi operativi, per l’anno 2016, sono stati articolati in obiettivi di budget che hanno impatto sulle strutture organizzative deputate ad ottemperare i contenuti del programma:

Obiettivo di budget	Indicatore	Centro di Responsabilità
Adempimenti connessi al programma per la trasparenza e l’integrità	Adozione del codice aziendale di comportamento	R013 – Risorse umane
	Rispetto degli obblighi/tempistiche previsti dal piano per la trasparenza	R003 - Programmazione sociale
		R014 - Provveditorato economato e logistica
		R015 tecnico
		R128 - Contabilità bilancio e controllo di gestione
		R130 Attività amministrative per l’assistenza specialistica e di base
R131 - Affari generali		

L’Organismo Indipendente di Valutazione dell’Azienda Ulss n. 7 di Pieve di Soligo, ad ogni incontro, ha sempre previsto all’ordine del giorno un aggiornamento a cura del Responsabile della trasparenza e dell’anticorruzione.

Con la comunicazione del presidente dell’ANAC, dott. Raffaele Cantone, pubblicata in data 21 dicembre 2016, è stato prorogato al 31 marzo 2017 il termine ultimo per la predisposizione delle Attestazioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione di cui all’art. 44 del d.lgs. 33/2013, modificati dal d.lgs. n. 97 del 2016. Tale attestazione sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, con riferimento all’anno 2016 e ai primi tre mesi dell’anno 2017, doveva essere pubblicata nel sito aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione di primo livello “controlli e rilievi sull’amministrazione”, sotto-sezione di secondo livello “Attestazioni OIV o

di struttura analoga” entro il 30 aprile 2017. Nello stesso comunicato del 21 dicembre 2016 si precisava che gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione sarebbero stati indicati con successiva delibera.

La delibera dell'ANAC n. 236/2017 con gli obblighi di pubblicazione in allegato presentava la griglia di rilevazione, la scheda di sintesi e il documento di attestazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ulss n. 2 Marca trevigiana, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D.Lgs. n. 150/2009, dopo aver verificato i dati pubblicati nel sito aziendale al 31/03/2017, ne ha attestato la veridicità e l'attendibilità, come riportato nel Documento di attestazione e nella Scheda di sintesi (allegati della delibera n. 236/2017 dell'ANAC) successivamente pubblicati sul sito Amministrazione Trasparente a cura del responsabile della Trasparenza, entro il 30 aprile 2017.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza ed integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La sezione “Amministrazione Trasparente”, raggiungibile direttamente a partire dalla homepage del portale aziendale (www.ulss7.it), raccoglie le informazioni che le Amministrazioni sono tenute a pubblicare nel proprio sito internet nell'ottica della trasparenza, buona amministrazione e di prevenzione dei fenomeni della corruzione (L.69/2009, Legge 213/2012, D.Lgs 33/2013, L.190/2012).

Il Responsabile della trasparenza ha costantemente svolto un'attività di controllo sull'adempimento, da parte dei Responsabili degli uffici dirigenziali preposti, degli obblighi di pubblicazione, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sulla base delle informazioni ricevute e provvedendo ad aggiornare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Conclusioni 2016

L'OIV attuale ha preso in carico la valutazione dell'ex azienda ULSS 7 dal 1° gennaio 2017. La valutazione complessiva del ciclo della performance 2016 è quindi stata effettuata recependo le valutazioni del precedente OIV come riportato nei verbali degli incontri.

L'OIV conferma che si è adempiuto agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Pubblica Amministrazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013.

L'OIV rileva che il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale è caratterizzato da un processo partecipato, trasparente e condiviso in linea con le direttive nazionali e regionali.

Si prende atto che l'azienda ha avviato il processo di unificazione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, prospettando dal 2018 un sistema unico.

L'OIV raccomanda che la relazione sulla performance del 2017 documenti in modo più dettagliato l'impatto che ha avuto l'esito della valutazione individuale sulla distribuzione degli incentivi al personale, attraverso la compilazione di apposite tabelle.

Il Presidente dell'OIV

