



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO

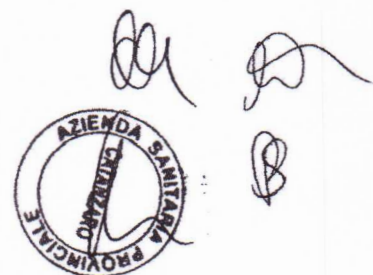


REGIONE CALABRIA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE ASP DI CATANZARO

I PARTE: Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni - Anno 2019

II PARTE: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativi al ciclo della performance in corso - Anno 2019



1



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO



REGIONE CALABRIA

I PARTE: Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni - Anno 2019

2

Introduzione

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n 150/2009 (aggiornato a giugno 2017) l'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

La relazione ha come riferimento il ciclo della performance precedente; pertanto questa relazione considera il ciclo della performance avviato con l'adozione del piano della performance 2018-2019 da completarsi entro i primi mesi dell'anno 2019.

Ai sensi della delibera CiVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente (questa Relazione redatta nell'anno 2019 riferisce sul funzionamento del Sistema relativo al ciclo della performance 2018). Vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, si darà comunque notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato, dandone specifica evidenza.

Ciò premesso, la presente Relazione nel rispetto dei principi fissati dalle delibere CIVIT 6/2012 e 23/2013, è organizzata secondo la seguente struttura:

- A. Performance organizzativa;
- B. Performance individuale;
- C. Processo di attuazione del ciclo della 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;
- I. Criticità, effetti e azioni da promuovere;





Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO



REGIONE CALABRIA

A. Performance organizzativa.

Il Piano delle Performance include il Documento delle Direttive per il processo di budget nel quale sono indicate le linee strategiche generali per la definizione degli obiettivi specifici delle singole strutture.

Il piano della performance 2018-2020 è stato adottato con Delibera del Direttore Generale 285/2018 del 26/02/2018.

Gli obiettivi di budget, per le Strutture Complesse e le Strutture Semplici a valenza Dipartimentale, riferiti all'anno 2018 sono stati concordati e sottoscritti dai Responsabili di Struttura e dai rispettivi Direttori delle articolazioni aziendali e, per la parte di propria competenza, dal Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttore dei Servizi Sociali e della Funzione territoriale.

Il documento utilizzato per la negoziazione è la "scheda di budget" strutturata in due parti: nella prima parte sono riportati gli obiettivi, gli indicatori di verifica e il risultato atteso per l'anno; nella seconda sono riportate le risorse in termini di personale dipendente in servizio il primo gennaio (espresso in tempi pieni equivalenti), i consumi di beni sanitari, non sanitari e service relativi.

Il processo di negoziazione e sottoscrizione delle schede di budget riferite all'anno 2018 si è concluso nel secondo semestre del 2018; il ritardo non ha consentito lo svolgimento della valutazione intermedia, solitamente effettuata al 30.06.



[Handwritten signatures]

4

[Handwritten signature]



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO**



REGIONE CALABRIA

Il piano della Performance 2018-2020 include le seguenti sezioni:

EXECUTIVE SUMMARY

I PARTE: ANALISI DESCRITTIVA

**1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI
STAKEHOLDER ESTERNI**

- 1.1 Chi siamo
- 1.2 Cosa facciamo
- 1.3 Come operiamo

2. IDENTITA' DELL'AZIENDA SANITARIA

- 2.1 L'amministrazione "in cifre"
- 2.2 Mandato istituzionale e Missione
- 2.3 Albero delle performance

3. ANALISI DI CONTESTO

- 3.1 Analisi del contesto interno
- 3.2 Analisi del contesto esterno

II PARTE: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

4. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

5. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

- 5.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

**6. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI
GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

- 6.1 Fasi, soggetti e tempi di redazione del piano;
- 6.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- 6.3 Collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione;
- 6.4 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance;



Nelle schede di budget riferite al 2018 sono inseriti obiettivi in linea con le azioni di trasparenza e anticorruzione previste dai relativi documenti programmatici.

CRITICITA': Ritardo nella formale assegnazione degli obiettivi.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

- l'esito dell'attività di monitoraggio e controllo effettuata nel 2018 da questo OIV ha prodotto importanti miglioramenti. Il piano della performance 2018-2020 è stato adottato in data 26/02/2018 (Delibera del Direttore Generale nr. 154 del 26/02/2018), in tempo per avviare in modo virtuoso il processo di valutazione della performance;
- seppur il processo di assegnazione e sottoscrizione degli obiettivi si è chiuso in ritardo la loro condivisione è avvenuta attraverso meccanismi di comunicazione informali.

B. Performance individuale

Il sistema di valutazione ha il suo perno nella riforma introdotta con la L. 4 marzo 2009, n.15 e s.m.i., attuata con il D. Lgs n. 150 del 27.10.2009.

La performance individuale nell'ASP di Catanzaro è inserita all'interno di un sistema di valutazione che coinvolge tutto il personale dipendente, della dirigenza e del comparto, attraverso l'assegnazione di obiettivi che valutino l'attività e professionalità degli operatori (considerando la valutazione come fattore di coinvolgimento e motivazione dei dipendenti) e, con sempre maggiore evidenza all'aumentare del livello di professionalità del valutato, che misurino il loro contributo al raggiungimento della performance organizzativa.

Le schede di valutazione individuale sono realizzate e costantemente implementate in base alle esigenze specifiche dell'Azienda, sono distinte in 2 tipologie: una per il comparto ed un'altra per la dirigenza (Direttori di struttura/Incarichi professionali).

Durante la fase di assegnazione degli obiettivi il valutatore di prima istanza procede:

- alla condivisione della scheda di valutazione allestita con il valutato o con gruppi di valutati;
- alla sottoscrizione come valutatore della stessa scheda;
- alla consegna di una copia della scheda al valutato, che a sua volta l'ha sottoscritta per presa visione.



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO



REGIONE CALABRIA

In caso di non condivisione della valutazione ricevuta, il valutato può formulare eventuali osservazioni all'interno della scheda stessa e richiedere, attraverso comunicazione protocollata, l'attivazione della procedura di valutazione di seconda istanza rivolgendosi all'OIV.

Le criticità rilevate nell'ambito della performance organizzativa si sono riflesse anche sulla performance individuale. La mancanza di tempestività nell'assegnazione degli obiettivi alle unità operative ha, infatti, condotto a un ritardo eccessivo nell'assegnazione degli obiettivi ai singoli. A queste si aggiunge la tipologia degli obiettivi, prevalentemente di natura qualitativa, la cui misurazione è affidata alla percezione - e pertanto alla soggettività - del valutatore.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di valutazione delle performance è realizzato grazie ad un'infrastruttura di supporto nella quale operano figure professionali con diverse competenze. Lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo e la valutazione delle performance organizzative è coordinato dalla Struttura Complessa Controllo di Gestione e Controllo Interno che applica la metodica di budget al fine di garantire efficacia ed efficienza ai processi di acquisizione e impiego delle risorse e concretizzare il principio della responsabilità economica.

A causa del contesto sanitario regionale, commissariato ed in piano di rientro, l'Azienda vive una situazione di emergenza che impone la realizzazione di politiche e atti connessi alle primarie esigenze sanitarie; ciò ha comportato un rallentamento dell'aggiornamento del piano della performance, che, di fatto, avvia l'attuazione del ciclo delle performance.

D. Infrastruttura di supporto

La rilevazione e il monitoraggio delle performance aziendali e di struttura operativa avviene attraverso il sistema informativo aziendale (datawarehouse), gestito a livello centrale dalla struttura complessa Programmazione e Controllo.

L'ASP CZ ha sviluppato un sistema informativo ed informatico di Business Intelligence che raccoglie, secondo logiche di business, la maggior parte dei flussi sanitari e territoriali di produzione e consumo ed i flussi economici e contabili all'interno di un Datawarehouse aziendale e di strumenti a supporto dei processi di programmazione e controllo e di rappresentazione visuale di indicatori e flussi con cruscotti direzionali.

I flussi sanitari e territoriali sono acquisiti con il loro intero corredo informativo all'interno del DWH (sviluppato secondo le logiche dei sistemi di *Decision Support System*) e concorrono alla

Via Vinicio Cortese n. 25 - 88100 Catanzaro tel. +39 09617033779 | email: oiv@pec.aspcatanzaro.it
P.Iva | CF: 02865540799





Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO



REGIONE CALABRIA

valorizzazione dei risultati economici delle Unità Organizzative della azienda e alla definizione di indicatori di attività, performance e di utilizzo di risorse.

L'acquisizione dei flussi contabili e dei sistemi gestionali consente di determinare l'economicità delle unità organizzative secondo le modalità di evoluti sistemi di contabilità analitica separata dal sistema di contabilità generale. Ciò avviene anche attraverso il ribaltamento dei costi generali e dei servizi sanitari e la valorizzazione delle prestazioni intermedie dei servizi di supporto.

Inoltre, dati economici e di attività (sanitaria e territoriale) concorrono ad alimentare le variabili ed indicatori che le misure per le previsioni di budget. Ciò avviene con l'utilizzo di schede di budget costruite all'interno del sistema o definite in Excel con recupero dei valori di consuntivo dal sistema. Infine le rappresentazioni visuali fornite da altri strumenti della soluzione completano le possibilità di analisi dei dati e consentono la valutazione delle performance e dei risultati anche rispetto a specifici oggetti di analisi quali ad esempio esiti dei ricoveri, stato di salute della popolazione, prescrizioni dei medici e pediatri di libera scelta.

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.

Nomina del Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità

- In qualità di Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità è stata nominato il dott. Nicola Voci con deliberazione n. 72 del 30/01/2017.

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2019 è stato adottato con Delibera del Direttore Generale nr. 35 del 15 maggio 2018.

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 è stato emanato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Il nuovo Codice rappresenta una novità assoluta; tra le novelle introdotte, lo stesso recepisce i principi sulla lotta alla corruzione e alla illegalità (art. 8) oltre che sulla trasparenza e tracciabilità (art. 9). Pertanto, alla luce di quanto sopra, il dipendente deve assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni, secondo le disposizioni normative vigenti,





Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO



REGIONE CALABRIA

prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

In questo quadro normativo l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, con deliberazione del Direttore Generale n. 38 del 16/01/2014, ha provveduto - ai sensi dell'art. 1, comma 2, del DPR n. 62/2013 - alla stesura del codice aziendale di comportamento dei dipendenti secondo le linee guida contenute nella delibera CIVIT n.75/2013

- Il codice è stato pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Rispetto degli obblighi di trasparenza

- In data 12.04.2019 l'OIV ha proceduto all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC n. 141/2019.
- L'attestazione, la griglia di rilevazione e la scheda di sintesi sono state trasmesse per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

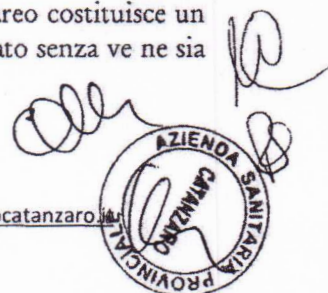
F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, negli ultimi anni ha incrementato e migliorato il proprio sistema informativo indirizzandosi verso la costruzione di un sistema di misurazione della *performance* con lo scopo sia di valutare l'impatto delle proprie azioni sullo stato di salute della popolazione, sia di stimare in modo obiettivo e completo l'operato dell'Azienda stessa. Il sistema di misurazione esistente è stato quindi ampliato e integrato con indicatori di processo e di esito volti a cogliere i diversi ambiti assistenziali tipici di un'azienda sanitaria locale tenendo conto anche dei nuovi indicatori di performance, coerenti con gli obiettivi definiti a livello nazionale dal Programma Nazionale Esiti.

Tra gli indicatori monitorati costantemente, e regolarmente inseriti nelle schede obiettivi 2017¹, si evidenziano quelli riferiti:

- alla percentuale di ultra65enni con frattura di collo del femore operati entro 2 giorni dal ricovero in quanto l'aumento del tempo di attesa preoperatoria è correlato con l'aumento dell'insorgenza di complicanze e conseguentemente con un rischio di morte superiore (59,84% nel 2017 con riferimento al PO di Lamezia terme rispetto allo standard del 60%);
- la percentuale di parti cesarei primari in quanto il parto con taglio cesareo costituisce un aumentato rischio per la madre e per il nascituro qualora venga effettuato senza ve ne sia la necessità ospedali (PO Lamezia 35,18%).

¹ L'OIV non ha ancora ricevuto le schede obiettivi riferite al 2018.





Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO



REGIONE CALABRIA

Non sono state sviluppate iniziative connesse alla sicurezza dei pazienti e alla gestione del rischio clinico.

Segnalazioni URP

L'ultima relazione pubblicata sul sito internet si riferisce al 2017.

Per l'anno 2017 sono stati pubblicati sul sito istituzionale i dati sull'attività svolta dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) dell'Asp Catanzaro.

Dal Report emerge che nell'anno 2017 le segnalazioni pervenute sulle prestazioni sanitarie rese dall'ASP, , sono state complessivamente 137 di cui 122 reclami (89 %) e 15 encomi (11%).

L'andamento delle segnalazioni per l'anno 2017 è in diminuzione rispetto al 2016 ed al di sotto della media decennale .

Gli utenti (137) che hanno inteso porgere segnalazioni sono in prevalenza uomini 72 e rappresentando il 53 % degli utenti totali e 65 donne ovvero il 47 % .

Nella distribuzione degli utenti per luogo di residenza, si evidenzia che le segnalazioni sono nel 50% dei casi (68 utenti) di cittadini residenti nel comune di Lamezia Terme, nel 20% di utenti dei comuni dell'ambito Lametino (28 utenti), nel 17 % sono residenti in altri distretti(23 utenti) e nel 13% sono utenti provenienti da altre provincie (18 utenti) .

Le segnalazioni sono state presentate prevalentemente attraverso il colloquio diretto con la responsabile dell' URP od altri operatori dell'ufficio : 93 (68 % dei casi). Hanno scelto la modalità telefonica e/o la posta elettronica 44 utenti (32% dei casi).

Le segnalazioni ricevute fanno riferimento nel 51% dei casi(69) a prestazioni erogate presso il Presidio Ospedaliero di Lamezia Terme (POLI); nel 20% dei casi (7 segnalazioni) sono relative alle prestazioni erogate dai Distretti. Le segnalazioni afferenti al Dipartimento di Prevenzione sono state 8 (6%) . Le segnalazioni che si riferivano al sistema di prenotazione CUP sono state 24 (17 %). Infine 8 segnalazioni, circa il 6% dei reclami , sono relative all'Area Amministrativa, infine una segnalazione (encomio sul presidio ospedaliero di Soverato)





Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO



REGIONE CALABRIA

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa, attuata sulla misurazione preventivamente comunicata a tutti i Responsabili di U.O., è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante ed è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura. L'attività di valutazione degli obiettivi riferiti al 2018 da parte dell'OIV non è stata ancora avviata: l'UO Programmazione e controllo sta procedendo alla raccolta delle relazioni utili per la rendicontazione e, pertanto, nessuna scheda è stata ancora trasmessa, anche a causa del ritardo nella misurazione degli obiettivi del 2018. Infatti, le schede di assegnazione degli obiettivi non sono state ancora trasmesse all'OIV.

I. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV si è riunito tendenzialmente con cadenza settimanale e sin dal suo insediamento ha avviato, come di consueto, una fase di programmazione con cui dare impulso all'avvio del ciclo della performance, stimolando gli appositi uffici a produrre i documenti necessari.

In questo primo anno l'attività dell'OIV è stata finalizzata, quasi esclusivamente, alla valutazione delle performance degli anni precedenti sulla base delle schede di budget trasmesse dalla struttura Programmazione e Controllo, che si occupa della misurazione degli obiettivi.

I criteri di valutazione adottati sono esplicitati nella prima seduta con cui si è avviata la misurazione di ciascuna annualità.

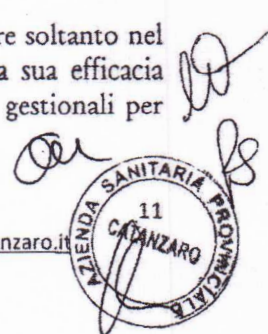
Ad ogni seduta è seguito un verbale.

J. Criticità, effetti e azioni da promuovere

Si elencano di seguito le principali criticità:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

CRITICITA': Nel 2018 gli obiettivi sono stati assegnati formalmente alle strutture soltanto nel secondo semestre dell'anno. Il ciclo della performance ha perso una parte della sua efficacia inficiando la validità del sistema premiante e si è fatto ricorso ad altri strumenti gestionali per attutire l'impatto di una ritarda programmazione.





Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO



REGIONE CALABRIA

AZIONI PROMOSSE E DA PROMUOVERE: Il Piano della Performance 2018-2020 è stato adottato in data 26/02/2018, anticipando, rispetto agli anni precedenti, l'avvio dell'assegnazione degli obiettivi e del ciclo della performance. Pur rilevando importanti margini di miglioramento, si ritiene opportuno anticipare maggiormente l'assegnazione degli obiettivi.

CRITICITA': Non sono stati realizzati dei momenti di monitoraggio intermedio, mancando le condizioni per eventuali interventi correttivi o ridefinizione degli obiettivi.

AZIONI DA PROMUOVERE: Rideterminare le fasi del monitoraggio periodico.



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO



REGIONE CALABRIA

II PARTE: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso - Anno 2019

Il processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativi al ciclo della performance in corso non si è ancora completato.

