



Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale

**SANTOBONO
PAUSILIPON**

Relazione dell'OIV

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha un ruolo fondamentale nell'ambito del ciclo di gestione della performance (delibera n. 6/2013 CiVIT) con compiti di controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV può consentire, grazie ad un'attività svolta in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, promuovendo eventuali azioni correttive.

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, rappresenta il principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV.

Nella Relazione l'OIV, quindi, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. La stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Gli ambiti su cui si focalizza la relazione sono:

- 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.

Nella presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione, costituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 317 del 6 luglio 2016, rappresenta quanto ha provveduto a monitorare relativamente al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon di Napoli.

L'Organismo, attraverso le riunioni periodiche tenute presso la sede dell'Azienda nel corso del 2017, ha svolto un'attività di indirizzo ed un ruolo di guida per il miglioramento degli

aspetti metodologici dei citati processi, operando in base a criteri di indipendenza e imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità. Nello svolgimento della propria funzione ha sempre beneficiato del supporto della Struttura Tecnica Permanente. Sono state svolte, inoltre, tutte le opportune verifiche sulle pubblicazioni inserite nel sito istituzionale dell'A.O:R.N. Santobono-Pausilipon.

A. La performance organizzativa

La performance organizzativa è la performance ottenuta dall'Azienda nel suo complesso ovvero dalle singole Strutture Operative nelle quali si articola. In riferimento alle linee di azione e cronoprogramma del Piano Triennale di Efficientamento, l'AORN ha stabilito che, per la prima parte del 2017, gli obiettivi gestionali, assegnati a ciascuna Unità Operativa nell'anno 2016, fossero prorogati al 30 giugno 2017. Con delibera n. 395 del 21 settembre 2017 è stato adottato il Piano aziendale della performance 2017-2019. Nella riunione tenuta in data 7 novembre 2017 l'Organismo ne ha preso atto. Nel Piano sono stati correttamente riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;

L'organizzazione dell'Azienda di Rilievo Nazionale Santobono-Pausilipon è articolata per aree strategiche che coincidono con i dipartimenti. Per ciascuna area strategica, sono stati definiti obiettivi strategici multidimensionali a partire dai quali sono stati declinati obiettivi operativi per ciascun centro di responsabilità.

In data 17 luglio 2017 l'OIV ha validato la Relazione sulla Performance 2016.

B. La performance individuale

La performance individuale ha ad oggetto la performance ottenuta dai singoli individui o microgruppi di individui operanti all'interno dell'Azienda Ospedaliera. Nel piano della performance sono, inoltre, stati riportati gli obiettivi di performance individuale ed i relativi indicatori, assegnati ai titolari delle strutture dirigenziali dotate di autonomia di budget. Nelle riunioni avute nel corso del 2017, l'OIV ha acquisito la documentazione relativa alle valutazioni della performance 2016 e, dopo approfondita valutazione, ha attestato, in data 17 luglio 2017 e regolarmente pubblicato sulla specifica sezione del sito istituzionale, la

conformità della Relazione sulla Performance 2016 alle disposizioni contenute nella Delibera CIVIT n. 5/2012.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

La definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della Performance è avvenuta in modo integrato con il processo di programmazione e di redazione del bilancio economico previsionale, attraverso l'inclusione all'interno del Piano degli obiettivi strategici ivi previsti. L'Azienda ha cercato di porre particolare attenzione al collegamento tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie aziendali e/o regionali, umane e strumentali, evitando incoerenza e disallineamento tra gli obiettivi previsti e le risorse utili al loro conseguimento.

Inoltre, nel corso del 2017 sono state effettuate le verifiche intermedie per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati per il 2017 a seguito dell'acquisizione delle relazioni semestrali di attività da parte dei responsabili delle UU.OO. e dei Dipartimenti aziendali.

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance. Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue fasi. Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV.

D. Infrastruttura di supporto

L'OIV, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Pur non essendo disponibile presso l'Azienda una piattaforma informatica appositamente progettata, cioè in grado di favorire l'integrazione tra il processo di redazione del Piano della Performance e la Programmazione economico-patrimoniale, si ritiene, al momento, comunque adeguato il sistema informativo e informatico utilizzato dall'Azienda per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.

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

Con deliberazione del Direttore Generale n. 47 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017/19.

Il Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e le misure organizzative che ogni amministrazione adotta per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

E' garantita la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente".

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza che ne cura anche i miglioramenti. In tal senso, anche l'OIV svolge la sua attività di supporto e monitoraggio, sia relazionandosi con il Responsabile della Trasparenza e sia controllando periodicamente l'apposita sezione del sito istituzionale.

In particolare, le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, a livello organizzativo aziendale, sono da ricondurre alle seguenti misure:

- a) individuazione dei Dirigenti delle Strutture coinvolte quali referenti aziendali per la trasparenza;
- b) adeguamento del sito web aziendale secondo le caratteristiche stabilite dalle norme di riferimento;
- c) organizzazione e pubblicazione dei dati secondo le prescrizioni di carattere tecnico stabilite dalle ispettive norme di riferimento;
- d) trasferimento informazioni già presenti sul sito nelle opportune sezione di "Amministrazione Trasparente", previa analisi dell'esistente, al fine di selezionare ed elaborare i dati da pubblicare anche in termini di chiarezza ed usabilità, cui segue l'integrazione dei dati mancanti, arricchendo gradualmente la quantità di informazioni a disposizione del cittadino, al fine di garantire una sempre maggiore conoscenza degli aspetti riguardanti l'attività dell'azienda;
- e) adozione delle misure di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti in relazione all'accesso, alla chiarezza ed alla utilizzabilità dei dati pubblicati al fine di assicurare un coinvolgimento continuo e costante della cittadinanza ed aiutare l'Amministrazione nel compito di garantire la qualità delle informazioni;

f) incremento delle azioni interne per promuovere la cultura della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa mediante la programmazione di specifiche iniziative formative dirette al personale dipendente;

g) azioni di sensibilizzazione, finalizzate a garantire completezza e tempestività nella pubblicazione dei dati secondo il programma operativo.

Tutte le azioni dirette a garantire regolarità e tempestività dei flussi informativi individuali nei punti precedenti sono valutate e messe in atto con il coinvolgimento dei Dirigenti responsabili e degli operatori delle Strutture interessate.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'AORN, al fine del miglioramento della qualità dell'assistenza si è impegnata nel:

- Potenziamento di iniziative tese a migliorare i percorsi di trasparenza ed integrità e dei processi di prevenzione alla corruzione, di accoglienza, di comfort, d'informazione e di partecipazione alle cure da parte dei pazienti e dei loro familiari, anche mediante l'utilizzo diffuso e l'aggiornamento del portale e il rispetto della carta dei diritti del bambino in ospedale.
- Sviluppo di attività formative, di studio e ricerca scientifica per la promozione dell'alta specialità nonché di progetti di collaborazione interaziendali per la sperimentazione di modelli assistenziali integrati ed innovativi.
- Miglioramento appropriatezza gestionale e organizzativa e della relazione di efficienza, sviluppo di azioni promuoventi i processi di riorganizzazione mediante l'implementazione dei documenti di programmazione nazionali, regionali ed aziendali.
- Miglioramento dei processi di razionalizzazione ed informatizzazione delle procedure sanitarie, amministrative e contabili anche al fine del potenziamento delle attività di pianificazione e controllo direzionale.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV, nel corso del 2017, ha svolto azioni di impulso sull'intero ciclo della performance, supportando l'Azienda nelle diverse fasi e fornendo anche gli opportuni suggerimenti nell'attuazione del percorso valutativo.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'anno 2017 gli incontri effettuati (regolarmente verbalizzati) hanno riguardato, principalmente, le attività connesse alle verifiche degli obblighi di pubblicazione (come da delibera ANAC n.236 del 01/03/2017) sul sito istituzionale, il supporto e monitoraggio dell'attività di verifica infrannuale dello stato di attuazione degli obiettivi 2017, la validazione della relazione sulla performance 2016 e relativa documentazione di riepilogo della valutazione del totale del personale dipendente dell'AORN Santobono-Pausilipon, all'interno del percorso di Misurazione e Valutazione annualità 2016 ai fini dell'erogazione del sistema incentivante e il Monitoraggio "Amministrazione Trasparente". Inoltre, è stata regolarmente pubblicata la griglia di rilevazione degli adempimenti di pubblicazione sul sito aziendale al 31 marzo 2017 (ai sensi del D. Lgs. 33/2013) e si è espresso parere favorevole alla prosecuzione dei Progetti Obiettivo Speciali (POA) anno 2017 nella seduta del 19 giugno 2017, prendendo anche atto della valutazione conclusiva di fine incarico delle Posizioni organizzative – area comparto – periodo maggio 2013 aprile 2016.

F.to Alberto Marvaso

F.to Elvira Bianco

F.to Ferdinando Memoli