

Organismo Indipendente di Valutazione

O.I.V.

Ospedali Riuniti (Villa Sofia – Cervello) - Palermo

Check List stato avanzamento Sistema misura e valutazione della performance al 31 Luglio 2019.



Stato di avanzamento (Check List) effettuato dall'OIV nella seduta del 31 Luglio 2019

COMPONENTI DEL SISTEMA	Stato avanzamento	Uff. Riferimento	Eventuali indicazioni
1 – Piano della performance (triennale)	E' stato aggiornato il 31 gennaio 2019	DG - CdG	L'albero della performance è riportato nella Relazione provvisoria del 2018
2 - Sistema di Misurazione e valutazione della Performance	La valutazione della performance organizzativa è sostanzialmente a regime, contando su apposite schede di budget per ciascun CdR.	CdG, Gestione del Personale e Staff direzione	Per il collegamento con quella individuale, si dispone di un regolamento che fa parte del integrativo aziendale che riguarda sia il personale di comparto che i dirigenti; esso deve essere adattato alle nuove norme tramite l'OIV per essere sottoposto ad un passaggio con le OO.SS. aziendali si da inserirlo nel nuovo contratto integrativo aziendale (Commissione coord. R. Oliva – DA).
3 –Struttura Tecnica Permanente (STP)	E' costituita	CdG, Staff direzione	Da verificare la sua composizione secondo le indicazioni formulate dall'OIV nella seduta del 30/7/19. La segreteria dell'OIV, sentita la direzione aziendale, dalla seduta del 31/7/2019 risulta affidata alla sig.ra Cuntrera
4 – Ciclo della performance (annuale)	La scelta degli indicatori viene assicurata dai 3 direttori affiancati dal CdG. Non è costituito il Comitato di budget per cui la negoziazione di obiettivi non è consolidata. Viene segnalata l'esigenza di procedere entro gennaio 2020	D.G. – CdG - STP	- Nel 2019 si dispone di un Piano di efficientamento che, è certo, informerà il prossimo Ciclo della performance; il budget 2019 non è stato ancora definito e, visto il ritardo, si presume di “combinarlo” direttamente al Ciclo dell'anno 2020. - L'OIV rileva che ad oggi non si sono concluse le fasi istruttorie del 2018 indispensabili per completare la Relazione di cui al punto 9. (RISOLTO) - Per l'anno 2020 il Ciclo deve essere approntato in termini coerenti col documento di definizione degli obiettivi strategici (Piano di Efficientamento); - Si prospetta l'esigenza di mettere a punto un nuovo protocollo applicativo del Sistema Premiante e salario di risultato/produttività, da condividere con le OO.SS. della Dirigenza e del Comparto da applicare dal 1° gennaio 2020.

5- Flussi Informativi alimentanti il sistema di contabilità analitica per monitoraggio risultati.		CdG + S.I. + STP	L'informatizzazione è disponibile e solo in parte è da implementare
6 – Monitoraggio della performance e report	Sono adottati regolarmente dei report che sono stati trasmessi ai CdR (ma non sono oggi consultabili on line dal Sito (accesso riservato)	CdG + STP	E' attiva una gamma piuttosto ampia di reportistica; emerge la disponibilità ad implementare gli strumenti per l'elaborazione dei dati e, soprattutto, la digitalizzazione delle schede individuali di valutazione.
7 – Verifiche intermedie delle performance organizzative (CdR)	Ad oggi non vengono svolte a cadenza regolare, ma fino ad oggi non è stato possibile sottoporle all'OIV	CdG - STP	Deve essere impiantata una verifica almeno semestrale da parte dell'OIV; su tale base si possono effettuare delle liquidazioni in acconto al personale del comparto
8 – Programma di gestione della trasparenza e anticorruzione	E' stata predisposta una Relazione annuale sottoposta all'attenzione dell'OIV precedente; da parte sua sono state effettuate le verifiche sull'efficacia dell'attività informativa infra annuale da parte delle strutture responsabili dell'alimentazione della sezione "Amministrazione trasparente"	Resp. Anticorr.ne - OIV	Per anticorruzione è stata sentita la Dr.ssa Di Lena per un primo contatto preliminare ad una proficua collaborazione. Per l'attività di competenza dell'URP, invece, l'OIV deve incontrare il referente preposto.
9 – Relazione annuale della performance	E' stata redatta in via provvisoria, in attesa dell'attivazione della presidenza dell'OIV.	CdG & STP	<ul style="list-style-type: none"> - La relazione provvisoria del 2018 è stata redatta entro il 30 Giugno, ma deve essere completata per essere sottoposta alla prescritta "validazione" del nuovo OIV. - Da anni si utilizza un report specifico che fornisce in particolare la % di realizzazione per singolo CdR (performance organizzativa) - D'ora innanzi, pertanto, la Relazione deve essere snella ed agile, di facile consultazione da parte dell'utenza

10- Regolamento sul funzionamento OIV e Str. Tecn. Permanente		CdG - OIV	Da definire meglio
11 - Processo di budgeting : metodologia e contenuti di pianificazione.		CdG + STP	Da definire meglio
12 – Regolamento di Graduazione degli incarichi		UOC Personale	Da verificare la data d'adozione rispetto all'assetto di cui all'Atto aziendale
13 – Regolamento per l'affidamento degli incarichi;		UOC Personale	Vedi sopra
14 – Regolamento per la Valutazione e revoca degli incarichi		UOC Personale	Vedi sopra
15 – Customer satisfaction ex art. 19 bis del D.Lgs 74/2017		Sviluppo Organizzativo – STP - OIV	La Dr.ssa Oliva ha formulato una specifica direttiva, chiedendo all'OIV di mettere a punto le indicazioni di propria competenza per l'impiego dei giudizi degli utenti in linea con gli indirizzi di cui all'art. 19 bis del D.Lgs 74/2017. Il Dr. Lorenzini segnala di aver avviato una interessante sperimentazione presso l'Ospedale "Spallanzani" di Roma; ove si ritenga, quindi, verrà fatta l'ipotesi di coordinarsi con l'esperienza di cui sopra.
16 – Clima organizzativo e pari opportunità	Già anticipato all'OIV	U.R.P. – CUG e R.U. + Formazione	Il responsabile del tema "Clima organizzativo" sarà ascoltato nel corso di una prossima seduta
17- Raccordo fra piano della performance e Bilancio	E' stato formalmente rappresentato nella relazione del 2018	CdG – UOC Bilancio	L'argomento verrà approfondito quanto prima coi referenti della UOC Contabilità e Bilancio; si può iniziare nel 2019