

Organismo Indipendente di Valutazione

O.I.V.

Ospedali Riuniti (Villa Sofia – Cervello) - Palermo

Check List stato avanzamento Sistema misura e valutazione della performance; applicazione al 15 marzo 2023.



Stato di avanzamento (Check List) effettuato dall'OIV nella seduta del 15 Marzo 2023

COMPONENTI DEL SISTEMA	STATO AVANZAMENTO	UFFICI DI RIFERIMENTO	EVENTUALI INDICAZIONI O PROPOSTE
1 – Piano della performance (triennale)	E' stato aggiornato il 1 marzo 2023	Direzione Aziendale – CdG	Tutto OK (all'interno PIAO già approvato)
2 - Sistema di Misurazione e valutazione della Performance	La valutazione della performance organizzativa è sostanzialmente a regime, contando su apposite schede di budget per CdR.	CdG, Gestione del Personale e STP	E' un Sistema consolidato. Il Sistema Premiante e la Valutazione dei dirigenti e quadri, è in corso l'implementazione della procedura di gestione digitalizzata della loro applicazione.
3 –Struttura Tecnica Permanente (STP)	E' costituita ed a rinforzo della sua operatività è stata deliberata la costituzione dell'apposito Ufficio Valutazione con la delibera del 24/03/2022	CdG, Staff direzione – UOC Risorse Umane	La sua composizione è definita e sostanzialmente funziona; partecipano sistematicamente le UO CdG e Formazione, ed occasionalmente dalla UOC del Personale
4–Ciclo della performance (annuale)	La scelta degli indicatori viene assicurata dai 3 direttori affiancati dal CdG. Non è stato ancora costituito il Comitato di budget di cui l'OIV aveva segnalata l'esigenza	DG – CdG - STP	Il Ciclo della performance 2023 dovrebbe essere messo a regime, essendo ormai superata la Crisi da PANDEMIA
5- Flussi Informativi che alimentano il sistema di misura e monitoraggio.	Il sistema di misura e monitoraggio da parte dell'OIV è attivo	CdG + S.I.	L'informatizzazione del budget è disponibile; osi sta intervenendo per implementare la digitalizzazione dei sistemi di raccolta dati per le valutazioni e valorizzazioni del personale
6 – Monitoraggio della performance e report	Sono adottati regolarmente dei report che vengono trasmessi ai CdR (ma presto saranno consultabili on line in apposito portale dedicato)	CdG + STP	E' attiva una gamma piuttosto ampia di reportistica.

7 – Verifiche intermedie delle performance organizzative (CdR)	Si prevede di svolgere, in accordo con la UOC CgG, almeno una verifica a cadenza semestrale	CdG - STP	L'OIV ha suggerito di svolgere almeno una verifica semestrale. Al momento non è stato possibile.
8 – Programma di gestione della trasparenza e anticorruzione	E' in programma una verifica dei dati inseriti nel Sito entro ___ e 2023, con riferimento anche alla pubblicazione delle premialità.	Responsabile Anticorruzione - OIV	Nel mese di giugno 2022 abbiamo effettuato un incontro col Responsabile, dr. Pietro Attanasio
9 – Relazione annuale della performance	E' stata completata e pubblicata sul sito la Relazione del 2022, ma per il salario di risultato sono state effettuate le erogazioni soltanto al Personale del comparto non dirigenziale	CdG & STP	Si sollecita il pagamento anche al Personale della Dirigenza di tutte le Aree contrattuali
10- Regolamento sul funzionamento OIV e Str. Tecn. Permanente	E' stato adottato l'apposito Regolamento nel 2020;	CdG – OIV - STP	L'OIV si rende disponibile a proporre e validare la modifica prevedendo una scheda di Valutazione di tipo generale a tutti i dipendenti del Comparto, specialmente ai fini dei passaggi di fascia.
11 - Processo di budgeting : metodologia	La metodologia è consolidata	CdG + DG	Da definire meglio gli aspetti delle due fasi di negoziazione
12 – Regolamento di Graduazione degli incarichi		UOC Personale	Ad oggi si ricorre al vecchio Regolamento; in vista dell'applicazione dell'Atto aziendale si presume che venga adottato un nuovo regolamento ed altre pesature degli incarichi
13 – Regolamento per l'affidamento degli incarichi	Regolamento in via di aggiornamento	UOC Personale	Vedi sopra
14 – Regolamento per la Valutazione e revoca degli incarichi	Sistemi già adottati; sono state applicate le valutazioni ai dirigenti e PPOO e Coordinamenti. Sono emerse delle distorsioni applicative	UOC Personale	

15 – Customer satisfaction ex art. 19 bis del D.Lgs 74/2017		Sviluppo Organizzativo – STP - OIV	La Dr.ssa Lo Presti sta mettendo a punto a partire dal 1° gennaio 2023. L'OIV si impegna a offrire 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. Resta l'interesse a proseguire la interessante sperimentazione in atto con l'Ospedale "Spallanzani" di Roma; resta, quindi, l'ipotesi di tentare di coordinarsi con l'esperienza di cui sopra.
16 – Clima organizzativo e pari opportunità		U.R.P. – CUG e R.U. + Formaz.	Il CUG è da rinominare presto
17- Raccordo fra piano della performance e Bilancio	E' stato formalmente rappresentato nella relazione della performance del 2022	CdG – UOC Bilancio	L'argomento verrà approfondito coi referenti della UOC Contabilità e Bilancio; si deve rivedere l'argomento per la Relazione dell'anno 2022.
18 – Lo stato di applicazione del DM (Brunetta) sul PIAO	Il DM è stato adottato e pubblicato in Gazzetta Ufficiale	CdG, STP, RPCT Risorse Umane	L'OIV si impegna ad affrontare l'argomento nella sua prossima riunione