

**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 16 Novembre 2021.**

---



## Stato di avanzamento (Check List) effettuato dall'OIV nella seduta del 16 novembre 2021

<b>COMPONENTI DEL SISTEMA</b>	<b>STATO AVANZAMENTO</b>	<b>UFFICI DI RIFERIMENTO</b>	<b>EVENTUALI INDICAZIONI O PROPOSTE</b>
<b>1 – Piano della performance (triennale)</b>	E' stato aggiornato il 31 gennaio 2021	DG - CdG	Visto che per l'anno 2022 resta stabilita la scadenza al 31/01/22, il documento è da adeguare ed integrare ancor più col "Sistema"
<b>2 - Sistema di Misurazione e valutazione della Performance</b>	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, ma ha problemi di funzionamento globale (la pandemia non ha aiutato). Il Sistema Premiante e la Valutazione dei dirigenti e quadri, ai fini della conferma dei relativi incarichi deve essere rinforzato in termini applicativi.
<b>3 –Struttura Tecnica Permanente (STP)</b>	E' costituita ed è da verificare l'opportunità di formalizzarne la costituzione con apposita nuova delibera	CdG, Staff direzione – UOC Risorse Umane	La sua composizione è definita e sostanzialmente funziona; partecipano sistematicamente le UO CdG e Formazione, con la PO dedicata ed il Dr. Vassallo per la UOC Personale
<b>4–Ciclo della performance (annuale)</b>	La scelta degli indicatori viene assicurata dai 3 direttori affiancati dal CdG. Non è costituito il Comitato di budget per cui viene segnalata l'esigenza di procedere entro febbraio 2022	DG – CdG - STP	Considerato che con DA 479 del 04/06/2020 il piano di efficientamento è stato sospeso e che tale sospensione si protrae anche per il 2021 è certo che il prossimo Ciclo della performance dovrà essere messo a regime, superando la PANDEMIA
<b>5- Flussi Informativi che alimentano il sistema di misura e monitoraggio.</b>	<b>Il sistema di misura e monitoraggio da parte dell'OIV è attivo</b>	CdG + S.I.	L'informatizzazione del budget è disponibile; occorre intervenire per implementare la digitalizzazione dei sistemi di raccolta dati per le valutazioni e valorizzazioni
<b>6 – Monitoraggio della performance e report</b>	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; emerge la disponibilità ad implementare gli strumenti per l'elaborazione dei dati e, soprattutto, la digitalizzazione delle schede individuali di valutazione e valorizzazione.

<b>7 – Verifiche intermedie delle performance organizzative (CdR)</b>	Si prevede di svolgere, in accordo con la UOC CgG, almeno una verifica a cadenza semestrale	CdG - STP	L'OIV ha dato seguito ad almeno una verifica semestrale.
<b>8 – Programma di gestione della trasparenza e anticorruzione</b>		Responsabile Anticorruzione - OIV	<i>Nel mese di giugno 2021 abbiamo effettuato un incontro col nuovo responsabile, dr. Pietro Attanasio</i>
<b>9 – Relazione annuale della performance</b>	E' stata completata e pubblicata sul sito la Relazione del 2020, ma ancora non sono state effettuate le erogazioni a saldo del salario di risultato	CdG & STP	<i>Si chiedono informazioni alla Direzione aziendale sui tempi</i>
<b>10- Regolamento sul funzionamento OIV e Str. Tecn. Permanente</b>	E' stato adottato l'apposito Regolamento nel 2020	CdG – OIV - STP	Si tratta di un documento adeguato su proposta dell'OIV nel 2019; sono previste almeno 25 sedute all'anno da programmare; resta da nominare il 3° componente.
<b>11 - Processo di budgeting : metodologia</b>	La metodologia è consolidata	CdG + DG	Da definire meglio gli aspetti delle due fasi di negoziazione
<b>12 – Regolamento di Graduazione degli incarichi</b>		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
<b>13 – Regolamento per l'affidamento degli incarichi</b>	Regolamento in via di aggiornamento	UOC Personale	Vedi sopra
<b>14 – Regolamento per la Valutazione e revoca degli incarichi</b>	Sistemi già adottati; sono state applicate le valutazioni ai dirigenti e PPOO e Coordinamenti. Sono emerse delle distorsioni applicative	UOC Personale	<i>Resta il tema della gestione informatizzata delle schede e la compilazione da parte dei valutatori sul PC o Tablet personali. Si prevede di organizzare un incontro coi Capi Dipartimento da parte dell'OIV</i>

<b>15 – Customer satisfaction ex art. 19 bis del D.Lgs 74/2017</b>		Sviluppo Organizzativo – STP - OIV	<p>La Dr.ssa Oliva aveva 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.</p> <p>Il Dr. Lorenzini conferma di aver avviato una interessante sperimentazione presso l'Ospedale "Spallanzani" di Roma; resta, quindi, l'ipotesi di coordinarsi con l'esperienza di cui sopra.</p>
<b>16 – Clima organizzativo e pari opportunità</b>		U.R.P. – CUG e R.U. + Formaz.	
<b>17- Raccordo fra piano della performance e Bilancio</b>	E' stato formalmente rappresentato nella relazione della performance del 2020	CdG – UOC Bilancio	L'argomento verrà approfondito coi referenti della UOC Contabilità e Bilancio; si deve rivedere l'argomento per la Relazione dell'anno 2021.