

**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 22 Febbraio 2021.**

---



## Stato di avanzamento (Check List) effettuato dall'OIV nella seduta del 22 febbraio 2021

COMPONENTI DEL SISTEMA	STATO AVANZAMENTO	UFFICI RIFERIMENTO	EVENTUALI INDICAZIONI
1 – Piano della performance (triennale)	E' stato aggiornato il 31 gennaio 2021	DG - CdG	IL documento è pubblicato sul sito istituzione
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' stato varato un nuovo protocollo del Sistema Premiante a fine 2019 così come il Regolamento per la valutazione dei dirigenti e quadri, ai fini della conferma dei relativi incarichi.
3 –Struttura Tecnica Permanente (STP)	E' costituita con apposita delibera	CdG, Staff direzione – UOC Risorse Umane	La sua composizione è definita nel nuovo Regolamento di funzionamento dell'OIV
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 viene segnalata l'esigenza di procedere entro <b>febbraio 2021</b>	DG – CdG - STP	<b>Considerato che con DA 479 del 04/06/2020 il piano di efficientamento è stato sospeso e che sospensione si protrae anche per il 2021</b> è certo che il prossimo Ciclo della performance dovrà essere rivisitato in funzione dell'avvento della PANDEMIA
5- Flussi Informativi alimentanti il sistema di misura e monitoraggio.	<b>Il sistema di misura e monitoraggio è attivo</b>	CdG + S.I.	L'informatizzazione è disponibile; occorre intervenire per implementare un sistema di gestione informatizzata dei dati relativi al Sistema Premiante e, possibilmente, anche per la raccolta delle Valutazioni del personale ai fini della conferma degli incarichi
6 – Monitoraggio della performance e report	Sono adottati regolarmente dei report che vengono trasmessi ai CdR (ma non sono oggi consultabili on line <b>in apposito portale dedicato</b> )	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.

<b>7 – Verifiche intermedie delle performance organizzative (CdR)</b>	<b>Si prevede di svolgere le verifiche</b> a cadenza semestrale	CdG - STP	Una verifica almeno semestrale da parte dell'OIV; consente di effettuare delle liquidazioni in acconto al personale del comparto
<b>8 – Programma di gestione della trasparenza e anticorruzione</b>		Resp. Anticorr.ne - OIV	<i>Ad inizio 2021 non abbiamo effettuato riscontri sullo stato di avanzamento del Piano Anticorruzione aggiornato; è il caso di chiedere informazioni in merito alla Responsabile</i>
<b>9 – Relazione annuale della performance</b>	E' stata completata e pubblicata sul sito la Relazione del 2019	CdG & STP	<i>In vista dell'applicazione del nuovo Regolamento sul Sistema Premiante 2020, si pone il tema della gestione informatizzata dei conteggi relativi al salario di risultato</i>
<b>10- Regolamento sul funzionamento OIV e Str. Tecn. Permanente</b>	E' stato adottato l'apposito Regolamento nel 2019	CdG – OIV - STP	E' un documento varato nel 2019; sono previste almeno 25 sedute all'anno da programmare; i componenti dell'OIV intervengono tra una sedute e l'altra.
<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>	Sistemi già adottati	UOC Personale	Vedi sopra
<b>14 – Regolamento per la Valutazione e revoca degli incarichi</b>	Sistemi già adottati; ancora non sono stati mai applicati	UOC Personale	<i>In vista dell'applicazione del nuovo Regolamento sulla Valutazione permanente, si pone il tema della gestione informatizzata delle relative schede e la compilazione da parte dei valutatori sul PC o Tablet personale</i>

<p><b>15 – Customer satisfaction ex art. 19 bis del D.Lgs 74/2017</b></p>		<p>Sviluppo Organizzativo – STP - OIV</p>	<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; ove si ritenga, quindi, verrà fatta l’ipotesi di coordinarsi con l’esperienza di cui sopra.</p> <p>Va valutata la possibilità di effettuare le rilevazioni sulla customer satisfaction nell’ospedale COVID.</p>
<p><b>16 – Clima organizzativo e pari opportunità</b></p>		<p>U.R.P. – CUG e R.U. + Formaz.</p>	<p>La STP (Formaz + URP) sta organizzando un gruppo di lavoro di esperti per avviare le attività di impostazione della ricerca e di rilevazione dei dati. La STP sta procedendo alla stesura della delibera di costituzione del nuovo CUG</p>
<p><b>17- Raccordo fra piano della performance e Bilancio</b></p>	<p>E’ stato formalmente rappresentato nella relazione del 2019</p>	<p>CdG – UOC Bilancio</p>	<p>L’argomento verrà approfondito coi referenti della UOC Contabilità e Bilancio; si deve rivedere l’argomento per l’anno 2021.</p>