

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 28 Luglio 2020.



Stato di avanzamento (Check List) effettuato dall'OIV nella seduta del 29 luglio 2020

COMPONENTI DEL SISTEMA	Stato avanzamento	Uff. Riferimento	Eventuali indicazioni
1 – Piano della performance (triennale)	E' stato aggiornato il 31 gennaio 2020	DG - CdG	
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	E' stato rivisto l'ex Regolamento, diventato completo di Sistema Premiante e Regolamento per la valutazione dei dirigenti e quadri, ai fini della conferma dei relativi incarichi. E' sigliato l'accordo con le OO.SS. in cui è compreso il "Protocollo operativo" del sistema incentivante per l'erogazione del salario di risultato.
3 –Struttura Tecnica Permanente (STP)	E' costituita e funzionante, di recente partecipa anche Fabio Vassallo per la UOC Personale	CdG, Staff direzione	La sua composizione è definita nel nuovo Regolamento di funzionamento dell'OIV; si tratta di una funzione "trasversale" multidisciplinare
4 – Ciclo della performance (annuale)	La scelta degli indicatori viene assicurata dai 3 direttori affiancati dal CdG e coinvolge i Capi dipartimento. Viene segnalata l'esigenza di procedere in tempo utile entro il mese di gennaio 2021	D.G. – CdG - STP	- Nel 2019 si è seguito un Piano di efficientamento che, è certo, ha informato il Ciclo della performance; il budget 2020 è stato definito nei tempi ma, visto il ritardo dovuto al Covid e le modifiche degli obiettivi, il Ciclo dell'anno 2020 è stato rivisitato con un certo ritardo. - Per l'anno 2021 il Ciclo deve essere approntato in termini coerenti col documento di definizione degli obiettivi strategici in modo acconcio alla realtà intervenuta); - Il nuovo protocollo applicativo del Sistema Premiante e salario di risultato/produttività, previa condivisione con le OO.SS. della Dirigenza e del Comparto, viene applicato fin dal 1° gennaio 2020, in via sperimentale, va a regime dal 2021.

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; a settembre 2020 la 1^ Verifica sarà effettuata per dare una anticipazione al personale	CdG - STP	Ci si è impegnati a effettuare una verifica semestrale, ed alla data utile da parte dell'OIV; su tale base l'Amministrazione potrà effettuare delle liquidazioni in acconto al personale sia della dirigenza che del comparto ???
8 – Programma di gestione della trasparenza e anticorruzione	E' stata effettuata in questi giorni la verifica da parte del nuovo OIV	Resp. Anticorr.ne - OIV	Per anticorruzione è stata sentita la Dr.ssa Di Lena in un primo contatto preliminare con l'impegno ad impostare una proficua collaborazione. Per l'attività di competenza dell'URP, invece, l'OIV deve ancora incontrare il referente preposto.
9 – Relazione annuale della performance	E' stata completata e pubblicata sul sito.	CdG & STP	
10- Regolamento sul funzionamento OIV e Str. Tecn. Permanente	Le sedute programmate per 2 al mese; dal 2020 sono previste per un totale annuo di almeno 25 sedute.	CdG - OIV	E' stato varato con l'intervento dell'OIV, sono state previste almeno 25 sedute all'anno da programmare; i componenti si fanno carico di intervenire operando a distanza in vista delle singole sedute
11 - Processo di budgeting : metodologia e contenuti di pianificazione.	OK	CdG + STP	Da definire meglio gli aspetti delle due fasi di negoziazione
12 – Regolamento di Graduazione degli incarichi	Esiste da pochi mesi	UOC Personale	Ad oggi si ricorre ad un nuovo Regolamento; l'OIV non ha avuto ancora il tempo di effettuare delle verifiche sull'applicazione concreta sugli incarichi

13 – Regolamento per l'affidamento degli incarichi;	Vedi sopra	UOC Personale	Vedi sopra
14 – Regolamento per la Valutazione e revoca degli incarichi	E' stato adottato	UOC Personale	Si rileva l'esigenza che si approfondisca il tema della funzionalità degli uffici e del rapporto con L'OIV e con i Collegi Tecnici
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 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.
16 – Clima organizzativo e pari opportunità	Già anticipato all'OIV	U.R.P. – CUG e R.U. + Formaz.	Il responsabile del tema "Clima organizzativo" non è stato ancora coinvolto
17- Raccordo fra piano della performance e Bilancio	E' stato formalmente rappresentato nella relazione del 2019	CdG – UOC Bilancio	L'argomento verrà approfondito coi referenti della UOC Contabilità e Bilancio; si deve rivedere al meglio.