

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**RELAZIONE ANNUALE DI MONITORAGGIO  
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI  
NELL'AMBITO DI ENTI E AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E DI ARPAE  
(Regolamento regionale 2/2019, art.7, c.2, lett.c e DGR.334/2014 – Allegato A, art.3, c.1, lett.c)  
Periodo: 1.10.2019–30.9.2020**

---

**1. Premessa: un inquadramento preliminare**

---

La presente relazione (la sesta dopo quelle relative ai precedenti anni di attività) ha lo scopo di illustrare alla Giunta Regionale, conformemente con quanto previsto dal Regolamento 2/2019 (*“Regolamento per il funzionamento degli OIV della Regione Emilia-Romagna e degli enti del sistema delle amministrazioni regionali”*), le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e Aziende del SSR e per ARPAE della Regione Emilia-Romagna<sup>1</sup>, in merito al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni ed anche, più in generale, alle attività svolte nel periodo considerato (1/10/2019–30/9/2020). La relazione si riferisce anche ad alcune attività avviate nel periodo di riferimento e concluse entro la data di approvazione della relazione stessa.

Si rinvia alle Relazioni degli anni precedenti per quanto concerne l'inquadramento generale con i riferimenti normativi e l'ambito di attività dell'OIV-SSR, nonché in particolare l'ambito di applicazione del monitoraggio dei controlli interni (peraltro confermato dal nuovo Regolamento sopra citato).

Le attività svolte nel corso del periodo considerato devono essere inserite in un contesto assolutamente eccezionale in cui il Servizio Sanitario Regionale (e l'intero paese) si è trovato ad operare per effetto dell'emergenza COVID-19 che si è verificata a partire dalla fine di febbraio 2020 e non ancora conclusa. Fino a quel momento infatti gli ambiti di interesse dell'OIV-SSR erano di fatto oggetto di un complessivo consolidamento e completamento del percorso avviato negli anni precedenti: l'emergenza COVID-19 ha imposto un brusco riorientamento delle attività gestionali delle Aziende con la sospensione di fatto di una serie di processi consolidati (si pensi ad esempio al processo di budget) o da mandare a regime (si pensi ad esempio ad alcuni aspetti relativi alla valutazione del personale).

La presente relazione si conclude infine con un sintetico Bilancio complessivo del mandato 2014-2020 dell'OIV-SSR nell'attuale composizione, in considerazione della scadenza dell'incarico previsto dal Regolamento regionale 2/2019 per il 20/11/2020.

---

<sup>1</sup> Nel presente documento, per brevità, l'Organismo Indipendente di Valutazione sarà indicato come OIV-SSR, gli Enti/Aziende del SSR e l'ARPAE saranno indicati complessivamente come Aziende; la Direzione generale cura della persona, salute e welfare come DG Sanità; il Servizio amministrazione del servizio sanitario regionale, sociale e socio-sanitario come Servizio Amministrazione SSR; gli Organismi Aziendali di Supporto come OAS; il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza come PTPCT; i Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza come RPCT.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**2. Sintesi delle attività svolte**

---

Si riporta di seguito in ordine cronologico il percorso di lavoro attuato dall'OIV-SSR nel sesto anno di attività. Nei capitoli successivi, i vari temi saranno descritti in modo più organico fornendo anche informazioni di dettaglio sulle attività svolte, sui monitoraggi compiuti e sui risultati rilevati.

- 17 dicembre 2019: approvazione della *“Relazione annuale di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni relativamente al periodo compreso fra l'1.10.2018 e il 30.9.2019”* e successiva trasmissione alla Giunta regionale a cura della DG Sanità.
- 15 gennaio 2020: invio alle Aziende sanitarie del documento *“Scadenziario attività 2020 ed indicazioni correlate”* (PG/0025815). Tale documento è stato successivamente aggiornato a seguito dell'emergenza COVID-19 in data 25 marzo 2020 (PG/0248812) e in data 9 giugno 2020 (PG/0423155).
- 10 febbraio 2020: verifica della pubblicazione del PTPCT 2020-2022 da parte delle Aziende entro la data prevista (31 gennaio 2020) e nella corretta sezione del sito aziendale *“Amministrazione Trasparente”*.
- 26 marzo 2020: invio alle Aziende della comunicazione *“Rendicontazione Piano aziendale di avvicinamento. Monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento previsti al 31 dicembre 2019”* (PG/2020/0252562).
- 27 marzo 2020: trasmissione del Report comparativo ai sensi della Delibera 4/2016 OIV-SSR della Relazione Annuale 2019 del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PG/0252810).
- 6 Luglio 2019: verifica della pubblicazione nel sito Amministrazione Trasparente delle Aziende e dell'aderenza con quanto previsto dalle delibere dell'OIV-SSR in merito alla Relazione sulla Performance 2019 e agli Indicatori predisposti ai sensi del c.522 della legge di stabilità 2016 (entrambi in scadenza 30/6/2020).
- 21 luglio 2020: attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione all'interno di *“Amministrazione trasparente”* da parte delle Aziende riferite al 30 giugno 2020 ai sensi della Delibera ANAC 213/2020.
- 21 luglio 2019: approvazione della versione definitiva del documento *“Proposta di valutazione dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie per l'anno 2019”* e contestuale trasmissione alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare (Prot. 0517860.U).
- 21 luglio 2020: approvazione della versione definitiva del documento *“Proposta di valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna per l'anno 2019”* e contestuale trasmissione al Capo di Gabinetto della Giunta (Prot. 516139.U).
- 19 ottobre 2020: approvazione del documento *“Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 213/2020”*, trasmesso alle Aziende in data 20 ottobre 2020 (Prot. 0674319.U).

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

- 13 novembre 2020: invio alle Aziende della comunicazione *“Rendicontazione Piano aziendale di avvicinamento. Monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento previsti al 30 settembre 2020”* (PG/2020/0754186.U).
- Da ottobre 2019 a settembre 2020: partecipazione al *“Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale”* (Determinazione N. 19717 del 5/12/2017).
- Da marzo – ottobre 2020: verifica dell'aderenza dei documenti aziendali con quanto previsto nelle Delibere dell'OIV-SSR per i seguenti aspetti: Master budget aziendale, congruenza fra le misure di prevenzione corruzione e gli obiettivi previsti nel Piano della Performance e nel Budget, relazione sulla performance 2019, validazione degli OAS ai fini dell'attribuzione dei premi al personale, valutazioni di seconda istanza 2019.

Si segnala che l'OIV-SSR, oltre a riunirsi abitualmente presso la sede della DG Sanità oppure in video collegamento da remoto soprattutto nel periodo dell'emergenza COVID-19, tiene proprie sessioni di lavoro anche presso le sedi delle Aziende, per favorire un confronto diretto sui temi di competenza ed un più agevole scambio informativo con i componenti degli OAS e delle Direzioni aziendali.

---

### 3. Monitoraggio del sistema dei Controlli interni

---

#### 3.1 Controllo strategico

Il controllo strategico previsto dal D.Lgs.286/1999 è stato aggiornato dal Ciclo di gestione della performance previsto dal D.Lgs.150/2009, con le specifiche modalità applicative definite per le Aziende dalla Regione Emilia-Romagna; esso viene formalizzato attraverso due documenti principali: il Piano della Performance (PdP) e la Relazione della Performance. Gli strumenti di programmazione e rendicontazione delle Aziende sanitarie sono stati aggiornati ed integrati con la Legge Regionale 16 luglio 2018, n.9 *“Norme in materia di finanziamento, programmazione, controllo delle Aziende Sanitarie e gestione sanitaria accentrata”*. In particolare, la legge ha formalizzato i seguenti aspetti, rilevanti per le attività svolte da OIV-SSR:

- Strumenti di programmazione (art.4).
- Piano della performance (art.5).
- Il processo di budget (art.8).
- La Relazione sulla performance (art.11).

Le delibere dell'OIV-SSR in cui erano già state fornite le linee di indirizzo per le Aziende sul ciclo della performance sono compatibili e coerenti con quanto indicato negli articoli citati; pertanto continuano ad essere applicate finché non saranno emanate nuove indicazioni.

Di seguito si riportano i risultati del monitoraggio sviluppato dall'OIV-SSR su questo tema nel periodo considerato.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**3.1.1 Il Piano della Performance**

Secondo quanto previsto nelle indicazioni contenute nelle Delibere 1/2014 e 3/2016 dell'OIV-SSR, il Piano della performance (PdP) delle Aziende Sanitarie ha prospettiva triennale «fissa» (senza scorrimento: viene aggiornato nel triennio solo a fronte di modifiche significative) ed è strutturato secondo una serie di dimensioni/aree omogenee e di indicatori di performance comuni presenti nel sistema informativo regionale INSIDER (ex SIVER): ciò garantisce coerenza con gli obiettivi di mandato assegnati alle Direzioni e omogeneità di applicazione a livello regionale, migliorando l'*accountability* e la trasparenza dell'intero SSR. Inoltre, il PdP prevede una declinazione annuale nel sistema di budget dell'Azienda, su cui è basato il sistema di valutazione dei risultati organizzativi ed individuali del personale, assicurando anche la correlazione con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza prevista normativamente.

Nel periodo 1/10/2019-30/9/2020 le Aziende hanno quindi operato sulla base del Piano della Performance già predisposto per il periodo 2018-2020; nel 2021 si provvederà alla predisposizione del nuovo documento di programmazione (2021-2023) secondo le indicazioni che saranno fornite, permettendo peraltro l'allineamento fra il nuovo triennio di programmazione con i nuovi obiettivi di mandato assegnati alle Direzioni Generali nominate dal 1/7/2020.

**3.1.2 La Relazione sulla Performance 2019 e indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016**

La struttura ed i contenuti della Relazione sulla Performance sono indicati principalmente nella delibera dell'OIV-SSR 3/2016 "Aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance" (Par. 5, La Relazione sulla performance), alla quale si rimanda per i dettagli. In sintesi, la Relazione sulla performance è un documento annuale articolato in due sezioni:

1. la prima contiene una serie di elementi informativi relativi alle azioni attuate in relazione agli impegni strategici presenti nel Piano della Performance;
2. la seconda contiene l'evoluzione registrata per gli indicatori di performance, con commenti/spiegazioni in relazione agli andamenti attesi/registrati.

Alla Relazione sulla performance è allegata la Rendicontazione degli obiettivi della programmazione regionale (capitolo già presente nella Relazione da allegare al bilancio di esercizio ex D.lgs. 118/11).

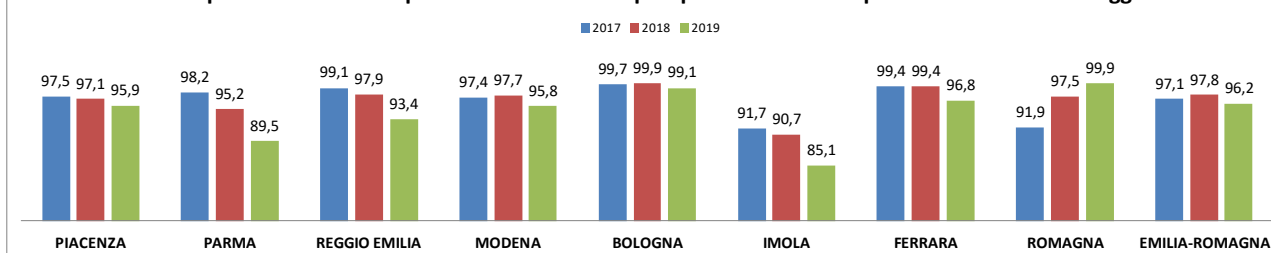
A titolo esemplificativo, si riportano di seguito i trend relativi a due indicatori particolarmente significativi presenti nella banca dati regionale INSIDER (ex SIVER) e inclusi nelle Relazioni delle Performance di tutte le Aziende. Essi misurano i tempi di attesa ex ante nei primi accessi per le prestazioni specialistiche ambulatoriali, inseriti data l'importanza attribuita al tema negli obiettivi assegnati alle Aziende (e rendicontati in modo analitico anche nel sito [www.tdaer.it](http://www.tdaer.it)). In entrambi i casi si registra dall'anno 2015 all'anno 2019 un trend complessivamente molto positivo di riduzione dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali nella Regione Emilia-Romagna.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

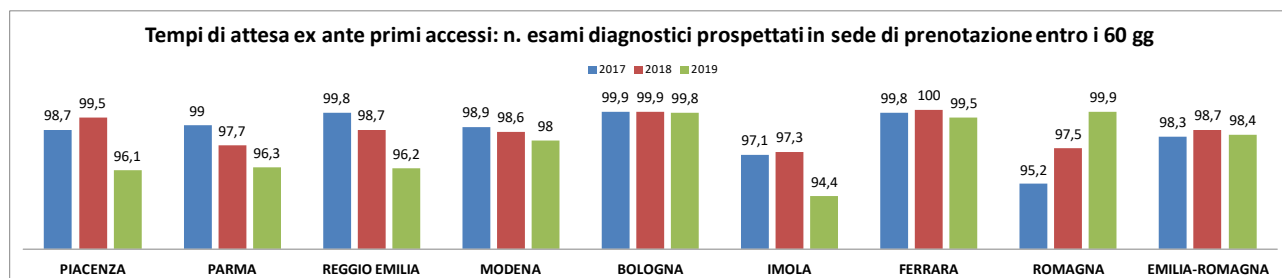
**INDICATORE 0319**
**Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg**

Territorio	2015	2016	2017	2018	2019
PIACENZA	93,1	95,6	97,5	97,1	95,9
PARMA	92,4	97,2	98,2	95,2	89,5
REGGIO EMILIA	91,8	99,3	99,1	97,9	93,4
MODENA	91,8	97,0	97,4	97,7	95,8
BOLOGNA	94,2	98,8	99,7	99,9	99,1
IMOLA	88,3	94,4	91,7	90,7	85,1
FERRARA	87,7	98,6	99,4	99,4	96,8
ROMAGNA	93,5	95,3	91,9	97,5	99,9
EMILIA-ROMAGNA	92,3	97,3	97,1	97,8	96,2

**Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. visite prospettate in sede di prenotazione entro i 30 gg**

**INDICATORE 0320**
**Tempi di attesa ex ante primi accessi: n. esami diagnostici prospettati in sede di prenotazione entro i 60 gg**

Territorio	2015	2016	2017	2018	2019
PIACENZA	94,8	97,2	98,7	99,5	96,1
PARMA	96,9	98,1	99,0	97,7	96,3
REGGIO EMILIA	98,1	99,7	99,8	98,7	96,2
MODENA	90,3	97,6	98,9	98,6	98,0
BOLOGNA	96,0	99,5	99,9	99,9	99,8
IMOLA	87,8	96,2	97,1	97,3	94,4
FERRARA	93,9	99,3	99,8	100,0	99,5
ROMAGNA	94,4	97,3	95,2	97,5	99,9
EMILIA-ROMAGNA	94,7	98,3	98,3	98,7	98,4

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA


Infine, la seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR rispetto a quanto disposto in merito alla Relazione sulla Performance 2019 e agli indicatori predisposti ai sensi del comma 522 della Legge di Stabilità 2016 (pubblicazione prevista entro il 30 giugno 2020). L'esito è positivo in quanto le Aziende hanno provveduto all'invio ed alla pubblicazione in Amministrazione trasparente della documentazione con i contenuti e nei tempi previsti e/o concordati.

RELAZIONE PERFORMANCE 2019		
AZIENDA	RELAZIONE PERFORMANCE 2019	c.522
AUSL PIACENZA	Delibera n.197 del 30/06/2020	documento pubblicato
AUSL PARMA	Delibera n.406 del 30/06/2020	documento pubblicato
AOU PARMA	Delibera n.614 del 26/06/2020	documento pubblicato
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera n.202 del 29/06/2020	documento pubblicato
AUSL MODENA	Delibera n. 149 del 30/06/2020	documento pubblicato
AOU MODENA	Delibera n.099 del 29/06/2020	documento pubblicato
AUSL BOLOGNA	Delibera n.197 del 30/06/2020	documento pubblicato
AOU BOLOGNA	Delibera n. 168 del 15/07/2020	documento pubblicato
IOR BOLOGNA	Delibera n. 230 del 09/07/2020	documento pubblicato
AUSL IMOLA	Delibera n. 118 del 29/06/2020	documento pubblicato
AUSL FERRARA	Delibera n. 142 del 30/06/2020	documento pubblicato
AOU FERRARA	Delibera n. 135 del 30/06/2020	documento pubblicato
AUSL ROMAGNA	Delibera n. 165 del 29/06/2020	documento pubblicato
ARPAE	Delibera n. 040 del 30/03/2020	non applicabile

**Sintesi monitoraggio:** nel periodo considerato, il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Aziende ha mantenuto l'impianto complessivo già delineato nella Delibera 3/2016 dell'OIV-SSR. Si conferma un approccio fortemente integrato e sistemico tra le Aziende, che consente una lettura trasversale delle performance aziendali di tutta la Regione sulla base di dimensioni ed indicatori comuni e significativi.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

**3.2 Controllo di Gestione**
**3.2.1 Master Budget e verifica da parte degli OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget**

Come previsto dalla Delibera 1/2015 (Allegato A - Paragrafo 4) e dalla Delibera 2/2016 (Paragrafo 3.1), le Aziende devono adottare entro il 31 marzo dell'anno in corso (o a 30 giorni dalla chiusura del processo di budget) il Master Budget, con contestuale invio all'OIV-SSR: esso rappresenta lo strumento aziendale fondamentale per la programmazione e valutazione della Performance organizzativa annuale, ad integrazione del Piano della Performance (che invece, come visto sopra, tratta la performance aziendale con prospettiva triennale "senza scorrimento"). Alla stessa data è prevista dalla Delibera 2/2016 (paragrafo 3.1) e dalla Delibera 4/2016 (Paragrafi 3 e 4.1) la verifica da parte degli OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget, attraverso l'invio all'OIV-SSR di un verbale che ne attesti l'effettuazione.

Con riferimento all'anno 2020, a causa dell'emergenza COVID-19, l'OIV-SSR con nota "Scadenario 2020 aggiornamento ripresa attività sospese" del 9/6/2020 (PG/0423155) ha aggiornato la scadenza del Master Budget al 30 settembre 2020, sottolineando che, data la situazione di emergenza straordinaria, il documento potesse essere predisposto anche in versione semplificata e sulla base di un processo non pienamente coerente con i Regolamenti budget approvati. Pertanto, ogni Azienda ha predisposto il documento sulla base delle proprie esigenze/condizioni, dandone conto nel documento stesso, mantenendo tuttavia un percorso strutturato che consenta il monitoraggio periodico degli andamenti almeno nel 2° secondo semestre e, a consuntivo, una valutazione dei risultati raggiunti. In conseguenza di ciò anche la verifica della congruenza con gli obiettivi budget è stata prorogata al 30 settembre.

Nella seguente tabella si riportano i risultati della verifica effettuata dall'OIV-SSR sui due adempimenti sopra citati. Per quanto riguarda l'anno 2020 tutte le Aziende hanno adottato e inviato la documentazione richiesta.

AZIENDA	MASTER BDG	CONGRUENZA
AUSL PC	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL PR	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AOU PR	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL MO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AOU MO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL RE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AOU BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL IMOLA	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
IOR BO	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL FE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AOSP FE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
AUSL ROMAGNA	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO
ARPAE	DOCUMENTO RICEVUTO	DOCUMENTO RICEVUTO

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

### 3.2.2 *La verifica degli obiettivi di budget 2019 e ricaduta sulla Retribuzione di risultato/Produttività collettiva*

Come già esplicitato nelle precedenti Relazioni annuali, la Delibera 2 (Par. 3.2 - Valutazione della performance e sistema premiante aziendale) attribuisce agli OAS la competenza di validare il processo di valutazione della performance organizzativa anche al fine di consentire l'erogazione degli incentivi al personale secondo quanto previsto dai CCNL e dagli accordi aziendali.

Lo "Scadenario attività 2020" inviato alle Aziende il 15/1/2020 (PG/0025815) ha confermato, in continuità con quanto già fatto l'anno passato, le modalità e i contenuti con le quali gli OAS hanno rendicontato all'OIV-SSR gli esiti della validazione della retribuzione di risultato/produttività collettiva. Pertanto, gli OAS hanno inviato all'OIV-SSR l'intera documentazione in una scadenza unica (il 30 settembre 2020).

Per quanto riguarda i contenuti (competenza 2019), le aziende hanno comunicato all'OIV-SSR le date nelle quali l'OAS ha validato la performance organizzativa, individuale ed i progetti speciali (laddove presenti). Inoltre, particolare attenzione è stata prestata alla validazione dei saldi infra annuali, per i quali è stato richiesto agli OAS di certificare che la corresponsione dei premi (anche parziale) venga corrisposto a fronte di una specifica verifica dei risultati conseguiti. Tale certificazione è stata predisposta non solo per quanto riguarda la competenza 2019, ma anche per i mesi che vanno da gennaio ad agosto 2020 (quindi competenza 2020), anche se con qualche difficoltà a partire da marzo 2020 legata alla situazione emergenziale in atto causata dal COVID-19.

L'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto è positivo in quanto le Aziende hanno provveduto all'invio tempestivo della documentazione richiesta, senza anomalie o criticità particolari, a parte quelle derivanti dall'emergenza COVID-19.

**Sintesi monitoraggio:** il sistema di Controllo di Gestione delle Aziende risulta complessivamente consolidato ed applicato con regolarità e coerenza. Il monitoraggio attuato nel corso dell'anno ha confermato tale situazione in tutte le Aziende, che hanno provveduto ad adottare ed inviare all'OIV-SSR la documentazione richiesta, anche se con qualche difficoltà a partire da marzo 2020 legata alla situazione emergenziale in atto causata dal COVID-19.

### 3.2.3 *Collegamento tra ciclo della performance e Comitati Unici di Garanzia / Piano triennale delle azioni positive*

La Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, rafforza in termini propositivi e propulsivi il ruolo svolto dalle Amministrazioni pubbliche nel rimuovere "ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro". Tali indicazioni sono destinate ai vertici delle amministrazioni pubbliche, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, all'articolo 48, intitolato *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”* stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre Piani triennali di azioni positive *“tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro”*.

Inoltre, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8). Per questo motivo, la Direttiva 2/2019 dispone che il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance (a partire dal 2020).

Oltre a quanto detto, la Direttiva 2/2019 assegna ai Comitati unici di garanzia il compito presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, entro il 30 marzo, una relazione riferita all'anno precedente sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza anche al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure contenute nel Piano e, ove non adottato, segnalare l'inadempienza dell'amministrazione.

Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

L'applicazione di tale novità normativa presso le Aziende della Regione Emilia-Romagna è stata definita dall'OIV-SSR con proprie Linee guida inviate il 12/2/2020 (prot.PG/2020/0121605), tenendo conto dell'assetto peculiare derivante dal Regolamento regionale 2/2019, che ha richiesto quindi di tenere conto del ruolo degli OAS, e del fatto che ogni anno viene adottato il Budget aziendale e non il Piano della performance.

In particolare è stato previsto che il Piano triennale delle azioni positive sia allegato al Piano triennale della performance, ad integrazione dello stesso ma senza la necessità di adottare ogni anno un nuovo Piano della performance, e dovrà essere previsto il suo richiamo nelle Linee guida budget e negli obiettivi assegnati nell'ambito del processo di budget per i Centri di responsabilità e/o i dirigenti/operatori coinvolti (e quindi con un possibile rilievo nell'ambito performance organizzativa e/o individuale). In ogni caso, il Piano triennale delle azioni positive viene pubblicato nella sezione del sito aziendale Amministrazione trasparente contenente il Piano triennale della performance, specificando anche direttamente nella pagina web che si tratta di un suo allegato.

Per quanto attiene alla Relazione annuale sul personale dell'ente predisposta dal CUG entro il 30 marzo di ogni anno, essa deve essere indirizzata all'OAS aziendale e non all'OIV-SSR, in modo da assicurare il collegamento tra i contenuti della Relazione stessa ed il ciclo della performance sviluppato a livello aziendale, anche attraverso una relazione diretta tra CUG e OAS, dando così concreta attuazione al raccordo e alla collaborazione tra CUG e OIV citati in più punti della Direttiva 2/2019 in oggetto.

Il monitoraggio attuato dall'OIV-SSR sull'applicazione di quanto sopra riportato consiste:

- nella ricezione da parte dell'OAS aziendale della comunicazione della data della riunione dell'OAS in cui è stata effettuata la verifica della presenza delle misure contenute nel Piano delle azioni positive

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

tra gli obiettivi di budget assegnati ai responsabili/strutture coinvolte (punto 2.2 *bis* Scadenario 2020);

- nella ricezione da parte dell'OAS della comunicazione della data della riunione dell'OAS in cui è stata analizzata la Relazione del CUG sulla situazione del Personale (punto 2.2 *ter* Scadenario 2020);

Per quanto riguarda entrambi i punti sopra menzionati, tutte le Aziende hanno provveduto all'invio di quanto richiesto nei tempi previsti.

**Sintesi monitoraggio:** nel periodo considerato è stata applicata la nuova Direttiva ministeriale relativa ai Comitati Unici di Garanzia e ai Piani triennali delle azioni positive; l'OIV-SSR ha definito le modalità di attuazione nello specifico contesto delle Aziende della Regione Emilia-Romagna, attivando uno specifico monitoraggio da parte dell'OIV-SSR che ha dato esito positivo.

### 3.3 Valutazione del personale

#### 3.3.1 La Delibera 5/2017 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali".

Per quanto attiene alla valutazione del personale, l'OIV-SSR ha fornito una serie di indicazioni metodologiche ed operative con le Delibere 1/2014, 2/2015 e 5/2017 già illustrate nelle Relazioni annuali precedenti. In particolare, la Delibera 5/2017 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali" fornisce alle Aziende un quadro di riferimento metodologico definito e unitario, da applicare comunque con gradualità e nel rispetto della normativa vigente (contratti collettivi nazionali di lavoro e contratti integrativi aziendali). L'obiettivo dell'OIV-SSR è definire una "cornice" di riferimenti comuni, con alcune regole essenziali che andranno poi declinate a livello aziendale e che garantiscono però una coerenza metodologica complessiva e la possibilità di una lettura trasversale dei sistemi valutativi aziendali, essendo stati anche inseriti nel Modulo valutazione del software unico regionale di gestione delle risorse umane.

#### 3.3.2. Piani Aziendali di avvicinamento.

Sulla base del lavoro descritto nel paragrafo precedente, l'OIV-SSR, in collaborazione con la DG Sanità e il Servizio Amministrazione SSR, ha predisposto il documento "Nuova Guida alla valutazione aziendale del personale e Piano aziendale di avvicinamento" (PG/2018/0514272) inviato alle Aziende in data 25/07/2018. Successivamente, le Aziende hanno proposto all'OIV-SSR e alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare, una bozza del Piano aziendale di avvicinamento contenente i tempi e le modalità con le quali prevedono di convergere sugli standard definiti dalle delibere dell'OIV-SSR, su una serie di specifici ambiti di miglioramento, misurati attraverso i seguenti parametri avendo come riferimento il triennio 2018-2020:

1. Sistema di valutazione individuale di risultato per il tutto il personale (dirigenza e comparto).
2. Corresponsione infra annuale di premi solo a fronte di valutazioni esplicite di performance.
3. Chiaro ed esplicito collegamento nella valutazione annuale rispetto alla valutazione di incarico.
4. Verifica preventiva e consuntiva dell'OAS sui progetti incentivati.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

5. Valutazione individuale annuale delle competenze: attivazione per tutti i ruoli con esclusione impatti economici annuali.
6. Valutazione individuale annuale delle competenze: collegamento con lo sviluppo professionale e formativo.
7. Attivazione di una valutazione esplicita e strutturata del periodo di prova per le SOC.
8. Valutazione di prima e seconda istanza: garanzia di coerenza organizzativa dell'intero processo.

L'OIV-SSR ha poi provveduto a definire le modalità (PG/0510449 del 5/6/2019) con le quali effettuare il monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento, ed in particolare anche il 31 dicembre 2019 e 30 giugno 2020 (prorogato al 30 settembre 2020 con la nota "Scadenario 2020 aggiornamento ripresa attività sospese", PG/0423155 del 9/6/2020).

Per quanto riguarda i monitoraggi sopracitati, le Aziende hanno provveduto ad inviare entro la scadenza prevista le informazioni secondo un formato standard in base ai quali l'OIV-SSR ha definito dei punteggi percentuali che fotografano lo stato di avanzamento rispetto alle dimensioni previste alla scadenza in esame. Nelle seguenti tabelle si riportano gli esiti del monitoraggio al 31 dicembre 2019 e 30 settembre 2020, che si aggiungono a quelli effettuati in precedenza, relativamente al dato di dettaglio riferito alle singole Aziende e al dato aggregato relativo alla Regione Emilia-Romagna.

PIANO DI AVVICINAMENTO AGGIORNAMENTO AL 30 SETTEMBRE 2020					
AZIENDA	SITUAZIONE INIZIALE 2017	SITUAZIONE AL 30/06/2019	SITUAZIONE AL 31/12/2019	SITUAZIONE AL 30/09/2020	TARGET
AUSL PIACENZA	41,2	64,7	94,1	100,0	100,0
AUSL PARMA	29,4	58,8	100,0	100,0	100,0
AOU PARMA	23,5	52,9	100,0	100,0	100,0
AUSL REGGIO EMILIA	35,3	70,6	76,5	76,5	100,0
AUSL MODENA	35,3	76,5	76,5	94,1	100,0
AOU MODENA	29,4	47,1	47,1	82,4	100,0
AUSL BOLOGNA	64,7	82,4	94,1	100,0	100,0
AOU BOLOGNA	47,1	82,4	100,0	82,4	100,0
IOR BOLOGNA	35,3	52,9	70,6	82,4	100,0
AUSL IMOLA	58,8	94,1	94,1	94,1	100,0
AUSL FERRARA	17,6	94,1	94,1	94,1	100,0
AOU FERRARA	17,6	94,1	94,1	94,1	100,0
AUSL ROMAGNA	58,8	76,5	76,5	76,5	100,0
ARPAE	47,1	76,5	81,3	100,0	100,0
REGIONE EMILIA-ROMAGNA	38,7	73,1	85,6	91,2	100,0



I risultati sopra riportati sono stati validati e inseriti nel documento "Rendicontazione Piano aziendale di avvicinamento: monitoraggio semestrale degli stati di avanzamento previsti al 30 settembre 2020",

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

approvato da questo Organismo, nella sua versione definitiva, in data 3/11/2020 e successivamente inviato alle Aziende (PG/0754186.U).

Si ribadisce che le attività svolte nel corso dell'ultimo periodo devono essere inserite in un contesto assolutamente eccezionale che si è determinato dall'inizio dell'emergenza COVID-19: fino a quel momento, l'implementazione dei PDA era sostanzialmente in linea con le attese, ma l'emergenza ha imposto un brusco rallentamento dell'intero processo e nella sua applicazione concreta. Pertanto si ritiene ragionevole rinviare al 2021 la messa a regime del sistema presso le varie Aziende, anche alla luce dei necessari aggiornamenti legati all'applicazione dei CCNL approvati tra 2018 (comparto), 2019 (dirigenza sanitaria) e 2020 (dirigenza non sanitaria).

In base a quanto emerso nell'analisi condotta sul Percorso di avvicinamento, l'OIV-SSR ritiene l'andamento più che positivo (passando dal 39% del 2017 al 73% del 30 giugno 2019 al 86% del 31 dicembre 2019 e, infine, al 92% del 30 settembre 2020), evidenziando, i seguenti aspetti di rilievo sui quali concentrarsi:

- La valutazione delle competenze e collegamento con formazione.
- La valutazione individuale per tutti i ruoli.
- Il collegamento fra la valutazione annuale e quella di fine incarico.

### 3.3.3 Valutazione di seconda istanza anno 2019

Nel sistema delineato dal Regolamento regionale 2/2019 (in coerenza con quanto già previsto dalla DGR 334/2014) e dalle delibere dell'OIV-SSR, la competenza sulla valutazione di seconda istanza per le valutazioni annuali è assegnata agli OAS. La Delibera 2 (Par. 2.2 - Ruolo dell'OAS per le valutazioni di 2° istanza) stabilisce che gli OAS possano esercitare la propria competenza o direttamente oppure anche *“attraverso un collegio specifico presieduto da un membro dell'OAS e da altri soggetti individuati dalla Direzione aziendale che possano garantire un adeguato livello di competenza ed indipendenza professionale”*. La valutazione di seconda istanza su una valutazione annuale è attivabile dall'OAS, o d'ufficio (in caso di valutazione negativa), oppure su eventuale richiesta del valutato. In tutti i casi, le attività svolte dagli OAS devono essere comunicate periodicamente all'OIV-SSR (almeno una volta all'anno entro il 30/9) per un monitoraggio complessivo del funzionamento del sistema.

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR in base a quanto disposto nella sopra citata Delibera 2. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto all'invio della documentazione richiesta, senza che si siano evidenziate situazioni anomale.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Valutazioni seconda istanza (periodo compreso fra 1/10/2019 e il 30/09/2020)			
AZIENDA	Comunicazione	N	verifica OIV-SSR
AUSL PC	RICEVUTA	1	OK
AUSL PR	RICEVUTA	0	OK
AOU PR	RICEVUTA	0	OK
AUSL MO	RICEVUTA	0	OK
AOU MO	RICEVUTA	0	OK
AUSL RE	RICEVUTA	2	OK
AUSL BO	RICEVUTA	0	OK
AOU BO	RICEVUTA	0	OK
IOR BO	RICEVUTA	0	OK
AUSL IM	RICEVUTA	0	OK
AUSL FE	RICEVUTA	0	OK
AOSP FE	RICEVUTA	0	OK
AUSL RO	RICEVUTA	8	OK
ARPAE	RICEVUTA	0	OK
<b>Totale Seconde Istanze</b>		<b>11</b>	

**Sintesi monitoraggio:** gli approfondimenti compiuti nel periodo considerato sui sistemi di valutazione delle Aziende, oltre a fornire utili informazioni di dettaglio, hanno confermato la situazione complessiva già rilevata in passato grazie all'approvazione dei Piani di avvicinamento e al loro monitoraggio. Quanto rilevato deve essere valutato in un contesto assolutamente eccezionale che si è determinato dall'inizio dell'emergenza COVID-19: fino a quel momento, l'implementazione dei PDA era sostanzialmente in linea con le attese, ma l'emergenza ha imposto un brusco rallentamento dell'intero processo e nella sua applicazione concreta. Pertanto si ritiene opportuno rinviare al 2021 la messa a regime del sistema presso le Aziende, anche alla luce dei necessari aggiornamenti legati all'applicazione dei CCNL approvati tra 2018 (comparto), 2019 (dirigenza sanitaria) e 2020 (dirigenza non sanitaria).

### 3.4 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie e di ARPAE Regione Emilia-Romagna

#### 3.4.1 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie

Come già specificato nelle precedenti Relazioni, a partire dal 2014, a seguito della DGR 705/2015, rientra fra le competenze dell'OIV-SSR anche "La valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione" dei Direttori Generali delle Aziende sanitarie; tale funzione è stata confermata nel già citato Regolamento 2 degli OIV regionali approvato nel 2019.

È stato confermato il percorso di valutazione già attuato negli anni precedenti con la DG Sanità, che ha garantito il coinvolgimento delle Direzioni Generali delle Aziende e mantenuto un rapporto costante e costruttivo con l'OIV-SSR, in applicazione di quanto previsto dalla Delibera N. 977 del 18/6/2019 "Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale per l'anno 2019".

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

L'emergenza sanitaria legata al COVID-19 ha impattato anche sulla valutazione dei Direttori Generali: mentre il periodo oggetto di valutazione (2019) non ha ovviamente subito effetti diretti, il processo valutativo si è sviluppato nei mesi più critici della pandemia (marzo-maggio 2020), con l'impegno condiviso di confermare per fine luglio il completamento del percorso. Di conseguenza la DG Sanità ha ritenuto opportuno semplificare il percorso valutativo e selezionare maggiormente gli indicatori di valutazione, anche a seguito dello slittamento dell'approvazione dei bilanci di esercizio delle Aziende che ha ridotto i tempi a disposizione per le verifiche e le valutazioni dei Servizi regionali competenti. Il lavoro svolto ha confermato come negli anni passati il rapporto costante e costruttivo tra OIV-SSR e DG Sanità, nel rispetto dei ruoli previsti dalle disposizioni regionali che affidano al primo *"la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni individuali, ivi compresa quella relativa ai Direttori generali delle aziende ed enti del Servizio sanitario regionale"* e alla seconda la determinazione dei criteri e delle modalità operative, compresa l'attività istruttoria, con le quali viene effettuata la valutazione dei Direttori Generali.

La proposta di valutazione dei Direttori generali delle Aziende sanitarie è stata approvata dall'OIV-SSR in data 21 luglio 2020 e inviata alla DG Sanità in data 22 luglio 2020 (Prot.0517860.U). La Giunta Regionale con la Delibera n.992 del 3/8/2020, avente come oggetto *"Valutazione dei direttori generali e di agenzia e istituto della giunta - anno 2019. valutazione dei direttori generali di ARPAE, ER.GO ed ARL- anno 2019. Valutazione dei direttori generali delle aziende sanitarie regionali e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli - anno 2019."*, ha recepito la proposta sopracitata.

Si riporta nella seguente tabella la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai DG delle Aziende Sanitarie per l'anno 2019.

AZIENDA	%
Azienda USL di Piacenza	92
Azienda USL di Parma	89
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma	89
Azienda USL di Reggio Emilia	92
Azienda USL di Modena	92
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	90
Azienda USL di Bologna	91
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna	89
Istituto Ortopedico Rizzoli	92
Azienda USL di Imola	90
Azienda USL di Ferrara	90
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara	93
Azienda USL della Romagna	92

### 3.4.2 Valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna

Il processo di valutazione del Direttore Generale di ARPAE è stato affidato anche per l'anno 2019 all'OIV-SSR con lettera del Capo di Gabinetto della Giunta Regionale del 12/2/2020 (cfr. PG/0121989), che ha richiesto di definire una proposta di valutazione applicando la metodologia già definita per i Direttori Generali/Direttori di Agenzia della Regione Emilia-Romagna. In particolare, la DGR 944/2013 *"Sistema di*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

*valutazione dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta”* (e in particolare l'Allegato A), come modificata dalla DGR 856/2015 *“Valutazione per l'anno 2013 dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta. Valutazione del Direttore Generale ARPA”*, definisce le modalità e i criteri attraverso i quali deve essere valutato anche il Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna. Tali modalità e criteri sono stati precisati in dettaglio nella Relazione anno 3 dell'OIV-SSR, alla quale si rimanda per gli approfondimenti del caso.

Pertanto, l'attività valutativa dell'OIV-SSR si è concentrata, come negli anni passati, sul parametro P3 (variabili di output che misurano l'efficacia dell'azione delle strutture regionali sotto il controllo dei Direttori Generali), mentre gli altri parametri sono calcolati anche per ARPAE dagli uffici regionali competenti per assicurare omogeneità di elaborazione.

Vista l'esperienza degli ultimi anni e sulla base dei rilievi formulati da questo Organismo, l'intero processo di valutazione del DG di ARPAE è stato anticipato e razionalizzato dal punto di vista metodologico. Pertanto, la prima proposta di griglia di valutazione del Direttore Generale di ARPAE contenente obiettivi strategici, obiettivi operativi ed azioni, secondo lo schema condiviso con OIV-SSR per gli anni passati, è stata inviata da ARPAE a questo Organismo in data 26 febbraio 2020.

Il percorso previsto ha subito un rallentamento nel periodo marzo-aprile a causa dell'emergenza sanitaria legata al COVID-19, ma complessivamente è stato sviluppato in analogia all'anno precedente.

Il 18/5/2020 (PG/0368489) la griglia ricevuta è stata condivisa con le Direzioni generali regionali competenti su ARPAE (Direzione generale cura della persona, salute e welfare, Direzione generale cura del territorio e dell'ambiente e la Direzione generale economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa) al fine di includere nella griglia tutte le dimensioni valutative essenziali, rappresentando correttamente gli obiettivi e gli indicatori più significativi, con i pesi relativi. Infine, sono stati raccolti i valori a consuntivo degli indicatori previsti per la verifica dei risultati conseguiti e la proposta di valutazione è stata approvata dall'OIV SSR e inviata al Capo di Gabinetto in data del 21/7/2020 (Prot. 0516139.U).

La Proposta di valutazione del DG di ARPAE Regione Emilia-Romagna (Prot. 21/7/2020.0516139.U), indica una percentuale di raggiungimento per il parametro P3 del 92%. La Giunta Regionale con Delibera N. 992 del 3/8/2020 ha recepito la proposta sopracitata, definendo una percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati al DG di ARPAE pari all'84% per l'anno 2019 (pag.9 della Delibera N. 992/2020 ).

**Sintesi monitoraggio:** la valutazione dei Direttori Generali per il 2019 ha confermato sostanzialmente l'impianto già adottato negli anni precedenti, pur con alcuni aggiustamenti nella fase valutativa a causa dell'emergenza COVID-19 che hanno comunque consentito di completarla a fine luglio come in passato. Restano da migliorare invece i tempi di definizione formale degli obiettivi assegnati alle Aziende da parte della Regione in modo da consentire a queste ultime di poterli includere in modo organico nei propri processi interni di programmazione e assegnazione degli obiettivi di budget.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**4. Ulteriori ambiti di lavoro**

---

**4.1 Prevenzione della corruzione**

La L.190/2012 attribuisce agli Organismi indipendenti di valutazione diversi compiti, che sono stati successivamente ampliati e meglio definiti nel D.Lgs.33/2013 e soprattutto dal D.Lgs.97/2016 e dai vari Piani Nazionali Anticorruzione.

Il Regolamento regionale 2/2019 (come la DGR 334/2014) affida all'OIV-SSR le funzioni previste dalla normativa nazionale per la prevenzione della corruzione ex art.14 D. Lgs.150/09, con riferimento a tutte le Aziende.

In particolare, la Delibera 4/2016 dell'OIV-SSR (approvata in data 19/12/2016) *“Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Prime indicazioni, ai sensi del D. Lgs. 97/2016 e del PNA 2016, agli OAS e ai RPCT aziendali”* si è posta l'obiettivo di aggiornare il sistema di ruoli e di relazioni definito per le Aziende della Regione Emilia-Romagna dalla DGR 334/2016 e successivamente specificati dalla Delibera 2/OIV, in modo da renderle coerenti con le novità introdotte dal D. Lgs.97/2016 e dal PNA 2016.

Si elencano di seguito alcuni aspetti di particolare rilievo:

- Verifica della corrispondenza fra misure pianificate nel PTPC e documenti di pianificazione strategica, obiettivi di budget ed individuali.
- Attestazione annuale obblighi di trasparenza.
- Parere obbligatorio sui Codici di Comportamento.
- Relazioni OIV-SSR/ANAC.
- Verifica della relazione annuale del RPCT.
- Partecipazione permanente al “Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale” (Determinazione N. 19717/2017).

La seguente tabella riassume l'esito del monitoraggio svolto dall'OIV-SSR sui Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022. L'esito è positivo in quanto tutte le Aziende hanno provveduto alla pubblicazione del documento secondo quanto previsto.



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021			
AZIENDA	ADOZIONE	PUBBLICAZIONE	VERIFICA OIV-SSR
AUSL PIACENZA	Delibera n. 023 del 31/01/2020	SI	OK
AUSL PARMA	Delibera n. 045 del 24/01/2020	SI	OK
AOU PARMA	Delibera n. 069 del 24/01/2020	SI	OK
AUSL REGGIO EMILIA	Delibera n. 028 del 30/01/2020	SI	OK
AUSL MODENA	Delibera n. 021 del 22/01/2020	SI	OK
AOU MODENA	Delibera n. 019 del 28/01/2020	SI	OK
AUSL BOLOGNA	Delibera n. 019 del 31/01/2020	SI	OK
AOU BOLOGNA	Delibera n. 026 del 31.01.2020*	SI	OK
IOR BOLOGNA	Delibera n. 035 del 31/01/2020	SI	OK
AUSL IMOLA	Delibera n. 018 del 31/01/2020	SI	OK
AUSL FERRARA	Delibera n.017 del 29/01/2020	SI	OK
AOU FERRARA	Delibera n. 012 del 27/01/2020	SI	OK
AUSL ROMAGNA	Delibera n. 034 del 31/01/2020	SI	OK
ARPAE	Delibera n. 006 del 31/01/2020	SI	OK

\* Documento aggiornato con deliberazione n. 233 del 19.10.2020.

L'OIV-SSR ha anche svolto il monitoraggio sulle Relazioni annuali 2019 dei RPCT, in applicazione dell'art.1 c.8bis della Legge 190/2012, secondo quanto previsto dalla Delibera 4 *"analizzando le Relazioni (...) recuperate dai siti aziendali e predisponendo un report comparativo che evidenzi elementi comuni ed eventuali difformità"*, formalizzato alle Aziende il 27/3/2020 (Prot. PG/2020/0252810).

In analogia agli anni precedenti, l'analisi è stata articolata su due aspetti:

1. Verifica procedurale e formale: verifica che la Relazione sia stata pubblicata entro il termine previsto, nella corretta sezione del sito aziendale, e che la compilazione sia conforme alle indicazioni date dall'ANAC nelle sue istruzioni per la compilazione.
2. Verifica dei contenuti e confronto fra le Relazioni: verifica che il documento contenga tutte le informazioni richieste e contestuale predisposizione di un confronto fra le relazioni delle Aziende.

La verifica compiuta sulle Relazioni 2019 dei RPCT delle Aziende ha evidenziato un buon livello generale di applicazione della normativa.

**Sintesi monitoraggio:** Il consolidamento delle attività legate alla prevenzione della corruzione nelle Aziende avvenuto negli ultimi anni ha registrato significativi miglioramenti grazie all'esperienza via via maturata; un importante contributo è venuto anche dell'adozione nel 2018, a seguito di quanto previsto dalla L.Reg.9/2017, di un nuovo Codice di comportamento sulla base di uno Schema tipo regionale, ma anche dalle numerose attività svolte nell'ambito del Tavolo regionale di coordinamento dei RPCT, che hanno consentito di omogeneizzare misure e condividere esperienze tra le Aziende della Regione.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

**4.2 Trasparenza**

La normativa sulla trasparenza della Pubblica Amministrazione è stata fortemente rivista nell'ambito della L.190/2012, quale strumento fondamentale di contrasto ai fenomeni corruttivi, attraverso il D.Lgs.33/2013 e successivamente aggiornata dal D.Lgs.97/2016.

In questo ambito, il ruolo assegnato agli Organismi Indipendenti di Valutazione risulta molto rilevante, in quanto tra l'altro devono attestare il livello di assolvimento agli obblighi di pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente di ogni Ente, sulla base di specifiche delibere ANAC.

A seguito alla pubblicazione della Delibera ANAC 213/2020, l'OIV-SSR ha provveduto in data 18/05/2020 ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione "Delibera ANAC 213 del 4 marzo 2020 sulle attestazioni OIV. Indicazioni OIV-SSR" (PG/2020/0368356) contenente indicazioni operative per garantire maggiore omogeneità sulle modalità di compilazione della griglia e della scheda di sintesi previste dall'ANAC.

Sulla base dei risultati emersi dalle verifiche condotte su tutti i siti delle Aziende (e formalizzati in data 21/7/2020, come riscontrabile in tutti i siti Amministrazione Trasparente delle Aziende), è stato prodotto il report "Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 213/2020" inviato alle Aziende il 20/10/2020 (Prot.0674319.U). Tale documento presenta un'analisi dei risultati rilevati, articolata per Azienda e per tipologia di obbligo, allo scopo di offrire elementi di confronto e di valutazione per un ulteriore e progressivo miglioramento dei risultati stessi e di omogeneizzazione delle informazioni pubblicate.

Complessivamente emergono risultati molto positivi a conferma del buon lavoro svolto in questi anni, con alcuni aspetti da affinare e correggere anche nel breve periodo, i principali dei quali sono indicati nel Report citato e hanno già portato ad aggiustamenti introdotti sui siti aziendali.

Nella tabella sottostante è riportata la percentuale di adempimento complessivo agli obblighi di pubblicazione 2019 per ogni singola Azienda al 30 giugno 2020 (Indice sintetico di assolvimento obblighi di trasparenza).

OBBLIGHI PUBBLICAZIONE	MEDIA RER	AUSL PLACENZA	AUSL PARMA	AOU PARMA	AUSL REGGIO	AUSL MODENA	AOU MODENA	AUSL BOLOGNA	AOU BOLOGNA	IOR BOLOGNA	AUSL IMOLA	AUSL FERRARA	AOU FERRARA	AUSL ROMAGNA	ARPAE
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2014	96	86	89	93	97	93	98	98	100	100	100	100	94	88	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2015	90	75	97	100	99	100	99	97	100	100	100	98	100	94	96
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2016	89	97	89	89	100	85	80	97	100	100	100	99	100	99	98
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2017	99	91	100	100	100	100	94	99	100	100	100	100	100	100	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2018	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	99	99	100
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO 2019	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nel periodo considerato è opportuno ricordare anche alcune comunicazioni inviate dall'OIV-SSR alle Aziende in merito ai seguenti temi relativi all'applicazione della normativa sulla trasparenza:

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

- Linee guida su informazioni da pubblicare in Amministrazione Trasparente in materia di sperimentazioni cliniche, ai sensi dell'art.2 D. Lgs.52/2019: sulla base di un approfondito confronto sul tema (grazie ad un gruppo di lavoro che ha visto la partecipazione dell'Agencia sanitaria regionale, del Servizio Amministrazione SSR e di alcuni RPCT e referenti per la ricerca aziendali) il 17/12/2019 (Prot. PG/2019/0915511) sono state inviate alle Aziende specifiche Linee guida che sono state recepite nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020 2022 e nei siti Amministrazione trasparente aziendali, garantendo così un'applicazione chiara ed omogenea alla normativa.
- Indicazioni applicative sulle innovazioni legislative novità in materia di trasparenza introdotte all'art.19 del D.Lgs. 33/2013: a fronte delle modifiche introdotte dalla L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) agli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente per i Bandi di concorso, il 9/4/2020 (Prot. PG/2020/0283076) sono state inviate alla Aziende indicazioni applicative predisposte congiuntamente con il settore Governo delle risorse umane del sistema degli enti del SSR, Organizzazione e Affari generali della DG Sanità, al fine di garantire un'omogenea applicazione facilitando così l'accessibilità alle informazioni da parte degli utenti e l'attività di monitoraggio e attestazione da parte dell'OIV-SSR.
- Indicazioni in merito alla pubblicazione delle informazioni relative ai "Servizi in rete" (art. 7 c. 3 D.Lgs. 82/2005): a seguito di diverse richieste di chiarimento, il 27/4/2020 sono state fornite indicazioni applicative della norma citata con riferimento alle specificità delle Aziende.
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi adottati nell'ambito dell'emergenza da Covid-19: il 15/9/2020 (Prot. 0599043) il Servizio Amministrazione SSR ha fornito indicazioni sulle informazioni da pubblicare nella voce "Interventi straordinari e di emergenza", predisposte con la collaborazione dell'OIV-SSR, con riferimento sia ai provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, sia alle informazioni relative all'utilizzo delle liberalità in denaro introitate nell'ambito dell'emergenza (art.99, c.5, D.L.18/2020).

**Sintesi monitoraggio:** L'applicazione della normativa nazionale sulla trasparenza (D.Lgs.33/2013) nelle Aziende si sta via via consolidando e può essere valutata positivamente, anche sulla base di quanto emerso dalle attestazioni dell'OIV-SSR predisposte sulla base di quanto richiesto dalla delibera ANAC 213/2020.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**5. Bilancio complessivo del mandato 2014-2020**

---

L'obiettivo di questo capitolo conclusivo è delineare un bilancio di mandato 2014-2020 relativo ai diversi ambiti di competenza dell'OIV-SSR, offrendo una lettura delle attività svolte e dei risultati ottenuti in una prospettiva pluriennale.

L'approfondimento sui vari aspetti si svilupperà attorno alle seguenti dimensioni, in modo da rendere l'analisi più schematica e strutturata:

1. **Le regole di riferimento:** il primo aspetto considerato riguarda l'evoluzione normativa di contesto in cui l'OIV-SSR ha operato (a partire dalle norme istitutive dell'Organismo: DGR 334/2014, DGR 705/2015 e Regolamento regionale 2/2019) e la predisposizione di Linee guida e indirizzi da parte dell'OIV-SSR stesso che hanno consentito di attivare e consolidare progressivamente assetti organizzativi, con le relative responsabilità, processi e relazioni.
2. **Le innovazioni introdotte:** il secondo aspetto riguarda l'analisi delle novità introdotte nel sistema e il percorso attuato per i vari ambiti di interesse dell'OIV-SSR.
3. **I risultati conseguiti:** in diversi casi, è possibile infine analizzare i risultati anche in termini quantitativi / oggettivi in una prospettiva pluriennale.

Per comodità di riassumono di seguito i principali documenti prodotti dall'OIV-SSR (e disponibili in tutti i siti Amministrazione trasparente delle Aziende):

- Delibera 1/2014: Prime indicazioni metodologiche ed operative alle Aziende e agli OAS.
- Delibera 2/2015: Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende ed OAS.
- Delibera 3/2016: Aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Delibera 4/2016: Prevenzione Corruzione e Trasparenza: prime indicazioni, ai sensi del Dlgs 97/2016 e del PNA 2016, agli OAS e ai RPCT aziendali.
- Delibera 5/2017: Sistema di valutazione integrata del personale: indicazioni per lo sviluppo dei processi aziendali.
- Relazioni annuali di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni nell'ambito di Enti e Aziende del Servizio Sanitario Regionale e dell'ARPAE.

**5.1 Controllo strategico: il Piano e la Relazione sulla Performance.**

**Il sistema di regole e linee guida** per questo ambito di attività è stato definito dall'OIV-SSR nelle Delibere 1/2014, 2/2015 e 3/2016, alla luce del modello definito a livello regionale dalla DGR 334/2014; al riguardo, va citata anche la Legge regionale 9/2018 che ha aggiornato gli strumenti di programmazione delle Aziende sanitarie introducendo in modo strutturale anche il Piano e la Relazione sulla Performance e dando quindi una maggiore solidità al sistema delineato nelle Delibere dell'OIV-SSR.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**Le principali innovazioni introdotte** riguardano la definizione di un modello sicuramente originale a livello nazionale basato sulla possibilità prevista dal D.Lgs.150/2009 di attivare per le Aziende sanitarie strumenti e percorsi specifici. Si è pertanto deciso di connotare il Piano della performance con una funzione strettamente legata alla programmazione strategica, valorizzando dall'altra parte il budget quale strumento di definizione/gestione di obiettivi e risultati annuali. Infatti, l'elemento più innovativo del modello adottato è probabilmente rappresentato dall'aver focalizzato il Piano della performance sulla performance aziendale complessiva di medio periodo, senza richiedere un aggiornamento annuale ma configurandolo come un riferimento costante per il triennio considerato, da articolare annualmente mediante il budget per arrivare alla performance organizzativa per Centro di responsabilità. Il collegamento diretto agli obiettivi di mandato assegnati ai Direttori Generali e l'adozione di dimensioni e indicatori di performance omogenei a livello regionale (resi disponibili in buona parte automaticamente dai *data warehouse* regionali) assicurano inoltre la coerenza complessiva del sistema e una leggibilità trasversale tra le Aziende della programmazione e dei risultati ottenuti. La Relazione della performance viene predisposta annualmente entro il 30/6 per rendicontare i risultati conseguiti nell'anno rispetto agli obiettivi strategici e agli indicatori di performance, inserendo anche la Relazione sulla gestione del Direttore Generale allegata al bilancio di esercizio ai sensi del D.Lgs.118/2011 con la rendicontazione delle *azioni poste in essere per il perseguimento degli obiettivi della programmazione annuale regionale*.

**I risultati conseguiti** sono agevolmente disponibili in tutti i siti Amministrazione trasparente delle Aziende, dove vengono regolarmente pubblicati i Piani e le Relazioni della performance nei tempi e con i contenuti definiti.

**5.2 Controllo di Gestione: il Master budget e la retribuzione di risultato/Produttività collettiva.**

**Il sistema di regole e linee guida** per questo ambito di attività è stato definito dall'OIV-SSR nelle Delibere 1/2014 e 2/2015, confermando quanto previsto dalle Linee guida regionali del 2013 sul budget delle Aziende approvate nell'ambito del Percorso Attuativo della Certificabilità. La L.Reg.9/2018 ha ulteriormente rafforzato l'importanza del budget tra gli strumenti di programmazione delle Aziende.

**Le principali innovazioni introdotte** riguardano principalmente la migliore strutturazione delle fasi di formalizzazione e verifica degli obiettivi di budget, della loro revisione e dei cosiddetti "progetti speciali", con un ruolo di stimolo e controllo affidato agli OAS aziendali e con rendicontazioni periodiche all'OIV-SSR. Anche la valutazione finale degli obiettivi e la correlata corresponsione dei premi è stata oggetto di una migliore formalizzazione.

**I risultati conseguiti** sono rappresentati da un complessivo consolidamento degli strumenti e dei processi adottati nelle Aziende, come riscontrato dalle rendicontazioni inviate periodicamente all'OIV-SSR e riportate schematicamente nelle Relazioni annuali.

**5.3 Valutazione del personale: il Sistema di valutazione integrato del personale e i pieni aziendali di avvicinamento.**

**Il sistema di regole e linee guida** per questo ambito di attività è stato definito dall'OIV-SSR nelle Delibere 1/2014, 2/2015 e 5/2016, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti nazionali di lavoro; questi ultimi sono stati recentemente rinnovati dopo oltre un decennio (2018 per il comparto, 2019 per la dirigenza sanitaria

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

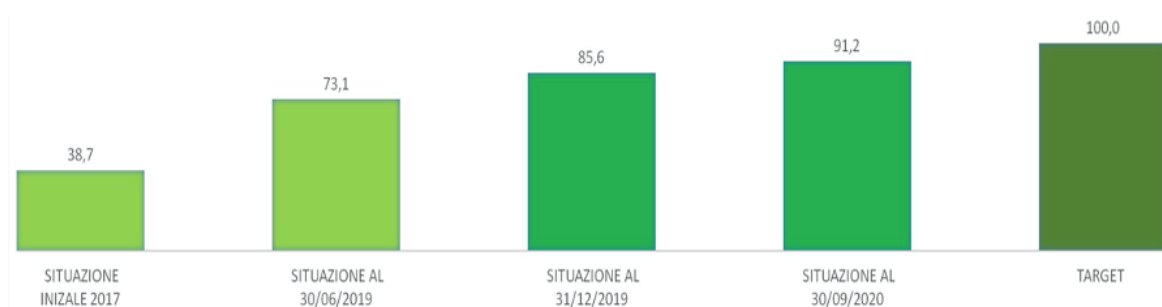
PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

e 2020 per la dirigenza non sanitaria), introducendo diverse novità anche per quanto attiene alla valutazione del personale che risultano sostanzialmente coerenti con le linee di indirizzo dell'OIV-SSR.

**Le principali innovazioni introdotte** riguardano

- una chiara finalizzazione di tutti i processi valutativi allo sviluppo, formazione e valorizzazione dei professionisti che operano nelle aziende sanitarie;
- una messa a sistema di tutti i vari strumenti e procedure pre-esistenti, spesso derivanti da storie diverse per tempi, oggetti e popolazioni, in modo da poter per garantire maggiori coerenze ed equità;
- un confronto sistematico fra i sistemi di tutte le Aziende per renderli confrontabili e più omogenei;
- link strutturali fra fase di inserimento e di organizzazione delle RU (obiettivi d'incarico integrati con obiettivi annuali) e fra valutazione delle competenze e sviluppo-formazione dei professionisti;
- obbligatorietà del colloquio fra valutatore e valutato e sviluppo di una cultura del confronto;
- l'introduzione di un modello ottimale di sistema integrato di valutazione e sviluppo delle persone che potesse divenire l'architettura a cui far tendere i sistemi in atto nelle diverse aziende supportato da un opportuno software di supporto;
- la realizzazione da parte di ogni azienda di un Piano aziendale d'avvicinamento a tale modello che, con le gradualità necessarie in tempi e modi correlati ai diversi contesti e storie, definisca in modo operativo il percorso di miglioramento e adeguamento dei sistemi attualmente utilizzati che l'azienda ha deciso di percorrere.

**I risultati conseguiti** sono stati realizzati con gradualità progressiva anno dopo anno sui diversi aspetti innovativi introdotti e sono stati monitorati regolarmente con un sistema condiviso di raccolta di alcuni indicatori che esplicitano i progressi via via raggiunti dalle aziende e che possono essere sintetizzati con un indice globale (PDA index); l'andamento di tale indice sintetico, che è riportato nel grafico sottostante, mostra l'importante percorso di miglioramento che è stato realizzato in questi anni.



andamento PDA index regionale 2017-2020

### 5.4 Valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie e di ARPAE Regione Emilia-Romagna

**Il sistema di regole e linee guida** su questo ambito di attività deriva sostanzialmente dalla DGR 705/2015, che lo ha introdotto tra le competenze dell'OIV-SSR, e successivamente dagli atti annuali di programmazione regionale che assegnano gli obiettivi alle Aziende sanitarie e ai Direttori Generali (mentre per ARPAE i riferimenti sono tratti dai documenti di programmazione dell'Agenda previsti dalla normativa regionale e dai sistemi di valutazione adottati dalla Regione per le Direzioni generali).

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

---

**Le principali innovazioni introdotte** sono state possibili grazie ad un intenso lavoro svolto soprattutto con la DG Sanità che ha consentito di rendere progressivamente più chiara e trasparente la formulazione degli obiettivi e dei target presenti nelle delibere di programmazione, utilizzando in modo sempre più rilevante i data warehouse regionali per gli indicatori di verifica. La criticità più rilevante ancora presente riguarda i tempi di approvazione delle linee di programmazione regionali, che risultano non allineati con i momenti tipici di definizione del budget e di attribuzione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale nelle Aziende (anche se una buona parte degli obiettivi regionali sono in realtà noti già all'inizio dell'anno).

**I risultati conseguiti** sono rappresentati, al di là delle specifiche valutazioni espresse, da tempi di completamento del percorso valutativo che si sono attestati da diversi anni tra le fine di luglio e l'inizio di agosto dell'anno successivo rispetto a quello di valutazione, allineati peraltro tra i Direttori Generali della Regione (anche di ARPAE) e i Direttori Generali delle Aziende sanitarie.

**5.5 Ulteriori ambiti di lavoro: la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza.**

**Il sistema di regole e linee guida** su questo ambito è stato caratterizzato da significative evoluzioni soprattutto a livello nazionale. Infatti l'assetto definito dalla L.190/2012 e dal D.Lgs.33/2013, nei 6 anni di attività dell'OIV-SSR ha subito continue evoluzioni per effetto dei Piani Nazionali Anticorruzione e dalle delibere di ANAC; soprattutto il D.Lgs.97/2016 ha introdotto novità normative importanti, anche con riferimento al ruolo degli Organismi Indipendenti di Valutazione. La Delibera 4/2016 ha recepito in modo sistemico i contenuti del D.Lgs.97, articolando i rapporti tra RPCT, OAS e OIV-SSR secondo un assetto coerente con le norme nazionali adattato alle specificità del sistema regionale.

**Le principali innovazioni introdotte** si sono concretizzate negli anni in una miriade di interventi di coordinamento e di scambi informativi su temi specifici con RPCT e OAS, che hanno trovato un'importante formalizzazione strutturata nel *"Tavolo regionale per il coordinamento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale"*: tale strumento offre l'opportunità di un confronto costante tra tutti i RPCT delle Aziende, con il coordinamento del Servizio Amministrazione SSR e la partecipazione dell'OIV-SSR, per sviluppare linee di attività comuni e definire approcci condivisi ai vari temi. In questo contesto un elemento di grande importanza e innovazione è rappresentato dal Codice di comportamento unico per gli operatori del SSR, adottato da tutte le Aziende nel 2018 sulla base di un lavoro sviluppato a livello regionale con un ampio coinvolgimento delle Aziende: esso rappresenta infatti il riferimento comune per tutti gli operatori che operano sempre più frequentemente assieme in percorsi sanitari/assistenziali comuni, servizi interaziendali, ecc.; ed è diventato un elemento condiviso tra le Aziende da inserire nel PTPCT e nelle altre attività svolte nell'ambito della prevenzione della corruzione.

**I risultati conseguiti** sono riscontrabili nei PTPCT aziendali, che presentano contenuti comuni frutto del lavoro svolto in questi anni: oltre al già citato Codice di comportamento, anche per l'analisi dei rischi e delle misure sui processi di acquisto svolti a livello interaziendale e regionale, per le modalità di applicazione della normativa sulla trasparenza, ecc.

Annualmente, i siti Amministrazione trasparente di tutte le Aziende sono oggetto di una verifica da parte di OIV-SSR sulla base di specifiche indicazioni dell'ANAC, i cui risultati sono pubblicati nei siti stessi mediante griglie e documenti standard; ogni anno l'OIV-SSR effettua un confronto sui risultati emersi, che viene

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

 PER GLI ENTI E LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER L'AGENZIA REGIONALE  
 PER LA PREVENZIONE, L'AMBIENTE E L'ENERGIA (ARPAE) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

riportato nella Relazione annuale (cfr. paragrafo precedente “4.2 Trasparenza”): i risultati medi delle Aziende ottenuti dal 2014 ad oggi è riportato nella tabella seguente e conferma il percorso positivo svolto negli anni, pur nella consapevolezza che vi sono ancora significativi margini di miglioramento soprattutto in termini di accessibilità e fruibilità delle informazioni pubblicate da parte dei cittadini (anche per effetto di quanto previsto dalle norme nazionali).

	ANNO 2014 - delibera ANAC n.148/2014 – griglia di rilevazione al 31/12/2014	ANNO 2015 - delibera ANAC n.43/2016 – griglia di rilevazione al 31/01/2016	ANNO 2016 - delibera ANAC n.236/2017 – griglia di rilevazione al 31/03/2017	ANNO 2017 - delibera ANAC n.141/2018 – griglia di rilevazione al 31/03/2018	ANNO 2018 - delibera ANAC n.141/2019 – griglia di rilevazione al 31/03/2019	ANNO 2019 - delibera ANAC n.213/2020 – griglia di rilevazione al 30/06/2020
% COMPLESSIVA DI ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	96	90	89	99	100	100

**6. Conclusioni**

Da quanto riportato nelle pagine precedenti, emerge un quadro complessivo delle attività dell'OIV-SSR nel corso del periodo 1/10/19-30/9/20 e nei sei anni di mandato che in estrema sintesi consente di identificare due macro periodi:

- Il **primo triennio 2014-2017** si è caratterizzato per un'attività prevalente di impianto e costruzione di un sistema, di strumenti e di processi che in precedenza non erano presenti; le Delibere dell'OIV-SSR sono state predisposte infatti in tale periodo, trattando tutti gli ambiti di attività: sistema-relazioni-ruoli OIV-SSR e OAS (Delibere 1/2014 e 2/2015), ciclo della performance (Delibere 1/2014, 2/2015 e 3/2016), valutazione del personale (Delibere 1/2014, 2/2015 e 5/2017), trasparenza e prevenzione della corruzione (Delibere 1/2014, 2/2015 e 4/2016).
- Il **secondo triennio 2017-2020** è stato rivolto prevalentemente all'applicazione e al consolidamento di quanto impostato in precedenza, con un'attività di *fine tuning* e assestamento.

Il 2020 poteva rappresentare una situazione sostanzialmente a regime su molti fronti, che però non ha potuto concretizzarsi a causa dell'emergenza COVID-19.

Una volta superata questa fase critica dovrà essere recuperato il tempo perduto e potranno essere introdotti ulteriori miglioramenti; ciò appare sicuramente fattibile grazie alle competenze e all'impegno dimostrati in questi anni da un sistema oramai consolidato formato dalle Aziende, dagli OAS, dai RPCT, dalla Regione (in particolare, DG Sanità, Servizio Amministrazione SSR, Struttura di supporto all'OIV), ovvero dai professionisti che vi operano, che hanno dimostrato di poter ottenere risultati positivi e di saperli migliorare progressivamente, rispetto ai quali l'OIV-SSR ha svolto di fatto solo una funzione di orientamento, stimolo e monitoraggio.

Un sentito ringraziamento a tutti coloro che hanno partecipato a questa stimolante impresa.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**