

**AZIENDE SANITARIE DI PARMA (Azienda USL e  
Azienda Ospedaliero Universitaria)**  
**PRESENTAZIONE DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E LA TRASPARENZA 2019/2021 E DEL CODICE DI COMPORTAMENTO  
2018**

**Performance e prevenzione della  
corruzione/trasparenza**

*Ing. Raul Ragazzoni*

*Parma, 14 febbraio 2019*

## Performance -> Accountability

*contributo che ciascun soggetto (definito come sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata concepita*

Trasparenza

Integrità

Accountability

# Performance e prevenzione della corruzione/trasparenza nelle Aziende sanitarie RER

**1**  
Il quadro normativo di riferimento

**2**  
Il sistema di misurazione e valutazione della performance delle  
Aziende sanitarie RER

**3**  
Sviluppi su prevenzione della corruzione e trasparenza

## Il quadro normativo di riferimento: OIV-SSR e OAS

1

D.Lgs.150/09: Decreto «Brunetta»



Art.49 L.Reg.43/2001 (L.Reg.26/2013): Organismi indipendenti di valutazione



DGR 334/2014: Attivazione dell'Organismo indipendente di valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per l'ARPA della Regione Emilia-Romagna



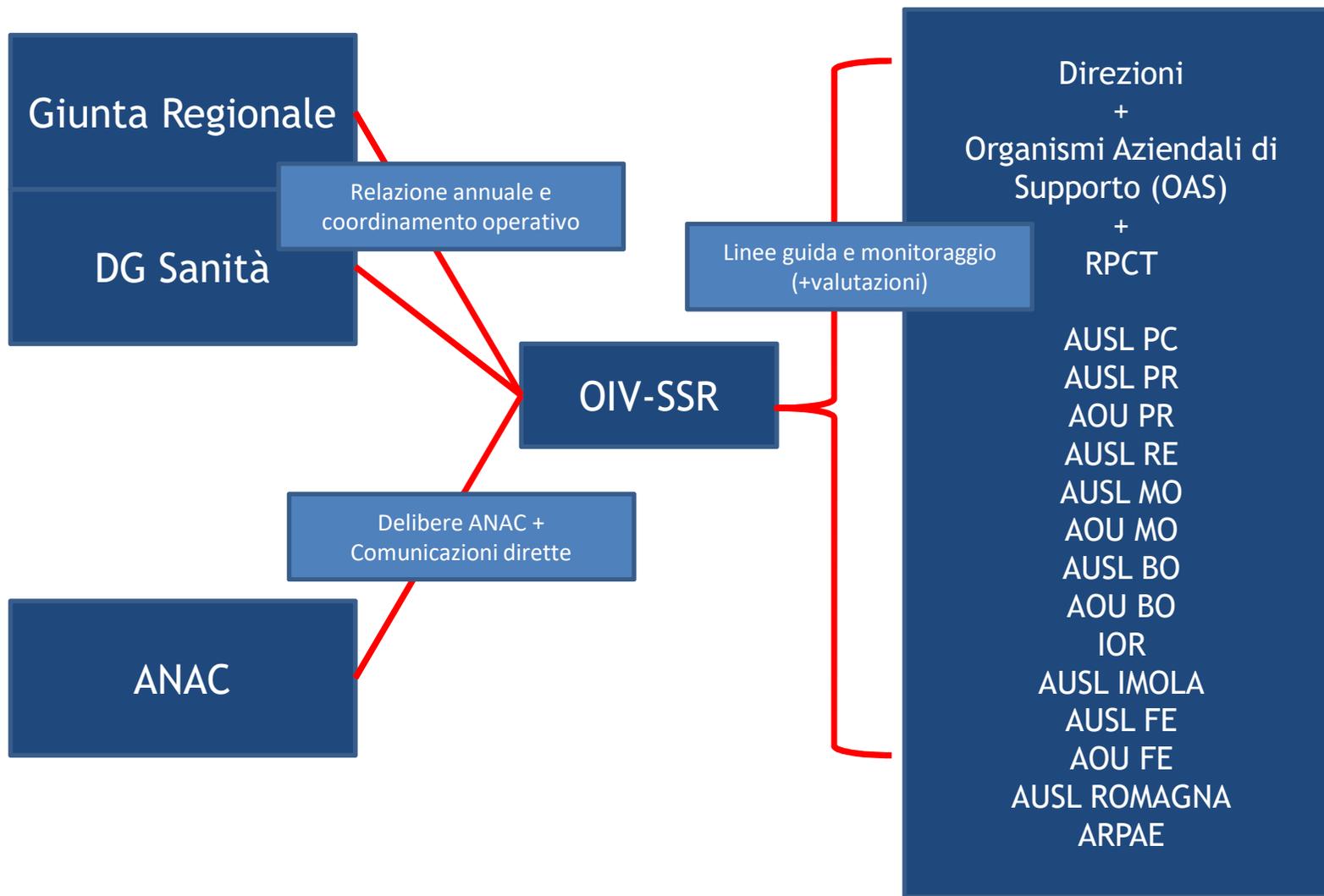
DGR 705/2015: Modifica della DGR n. 334 del 17 marzo 2014



Delibere OIV-SSR

# Uno sguardo d'insieme

1



## DGR 334/2014+705/2015: ambiti di attività OIV-SSR

1

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

la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente

il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive competenze, di una relazione annuale sullo stato dello stesso

le funzioni attribuite agli organismi di cui all'articolo 14 del d.lgs. n.150/2009 da successive leggi statali, in particolare per quanto attiene alla prevenzione della corruzione

## Ambiti di attività OIV-SSR «in pratica»

1

Sistema performance (e controllo di gestione/budget)

Sistemi di valutazione del personale

Sistema di valutazione dei Direttori Generali

Trasparenza e prevenzione della corruzione

- assicurare il supporto all'attività di programmazione e valutazione interna aziendale, in particolare per la definizione e manutenzione della metodologia, degli indicatori e degli strumenti di valutazione, in applicazione delle linee guida e di indirizzo emanate dall'OIV-SSR;
- garantire la corretta gestione procedimentale del processo valutativo, monitorando il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione aziendale e riferendo periodicamente;
- verificare e promuovere il corretto confronto tra valutato e valutatore in ogni fase del procedimento di valutazione, in special modo nei casi di posizioni difformi, anche nell'ambito delle valutazioni di 2° istanza;
- validare, a conclusione del percorso, il processo di valutazione annuale e l'attribuzione dei premi al personale, in particolare per quanto attiene alla corretta applicazione nel corso dell'anno delle linee guida e di indirizzo fornite dall'OIV-SSR;
- supportare l'OIV-SSR nello svolgimento delle attività previste dalla L.190/2012 e dalle norme correlate, ed in particolare:
  - in materia di trasparenza, verificare periodicamente l'assolvimento degli adempimenti previsti;
  - in materia di prevenzione della corruzione, verificare la corretta declinazione delle misure previste dal PTPC in obiettivi specifici e misurabili;
  - svolgere l'attività istruttoria per specifici adempimenti previsti a carico dell'OIV-SSR (attestazione annuale sulla trasparenza, parere obbligatorio su codice di comportamento, ecc.) ed a fronte di richieste dirette da parte dell'ANAC o di altri soggetti, secondo le indicazioni normative nazionali (leggi, regolamenti, delibere ANAC, ecc.) e le indicazioni dell'OIV-SSR;
- segnalare tempestivamente all'OIV-SSR eventuali criticità specifiche dell'Azienda che non consentono l'applicazione delle linee guida e di indirizzo, collaborando nell'individuazione di possibili interventi correttivi e presidiando la realizzazione dei relativi percorsi attuativi
- svolgere eventuali altre funzioni assegnate dalla Direzione aziendale, compatibili e coerenti con quanto sopra riportato

## OAS – Organismo Aziendale di Supporto

1

Supporto su sistema di programmazione e controllo aziendale misurabili

Verifica della corretta declinazione delle misure previste dal PTPC in obiettivi specifici e misurabili

Verifica raggiungimento obiettivi

Gestione valutazioni di 2° istanza

Supporto a OIV-SSR per trasparenza e prevenzione della corruzione

## L.Reg.9/2018 – Norme in materia di finanziamento, programmazione, controllo delle Aziende sanitarie...

### Art. 5 – Piano della performance

1. Il Piano della performance delle Aziende sanitarie è un documento programmatico triennale i cui contenuti sono stabiliti all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150 del 2009. Il Piano della performance è redatto in conformità alle indicazioni disposte dalla Regione ai fini dell'adeguamento del proprio ordinamento ai principi richiamati all'articolo 16 del medesimo decreto legislativo.

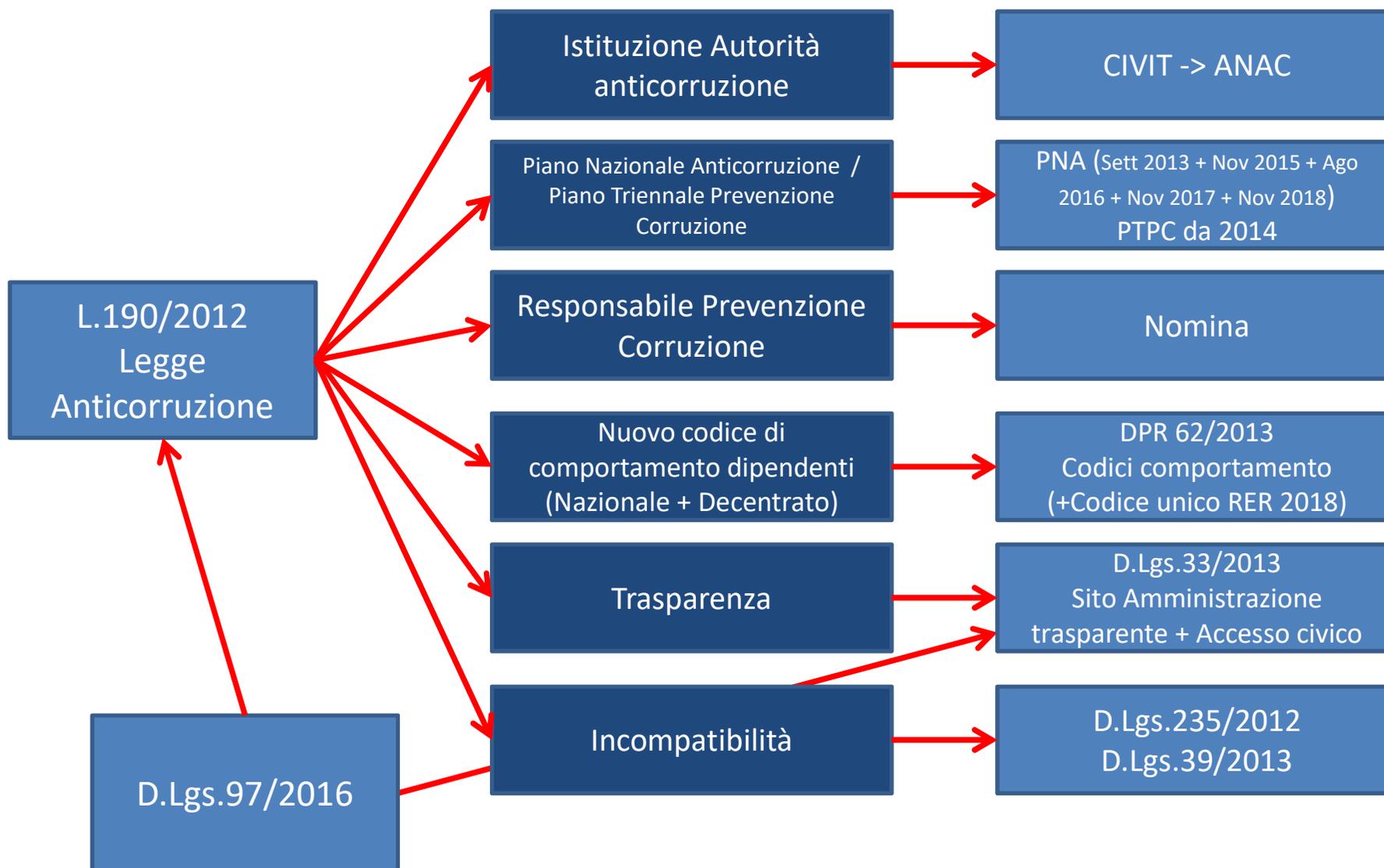
### Art. 11 – La Relazione sulla performance

1. Le Aziende sanitarie adottano la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009.
2. La Relazione sulla performance costituisce il documento di rendicontazione annuale degli obiettivi e dei risultati raggiunti indicati nel Piano della performance..

### Art. 8 – Il processo di budget

1. Il documento di budget costituisce il piano per la complessiva gestione dell'Azienda e contiene le previsioni di risorse e di attività per l'esercizio di riferimento.
4. Il Direttore generale è responsabile del budget complessivo aziendale. Il Direttore generale individua i responsabili cui sono assegnate le risorse, che garantiscono la coerente distribuzione dei fattori produttivi ed il corretto impiego delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi. I dirigenti responsabili di budget rispondono alla Direzione generale degli obiettivi e delle risorse a loro assegnate. Entro il relativo tetto di risorse si esplica l'autonomia gestionale ed organizzativa di ciascun dirigente di struttura. A tale autonomia corrisponde la responsabilizzazione sul raggiungimento degli obiettivi di budget e sull'utilizzo delle risorse.

## Il quadro normativo di riferimento Prevenzione della corruzione e trasparenza



## Collegamento tra PTPC e sistema obiettivi (da PNA 2013)

1

*Il P.T.P.C. rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.*

*Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, i P.T.P.C. debbono essere coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e, innanzi tutto, con il Piano della Performance, e debbono essere strutturati come documenti di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse*

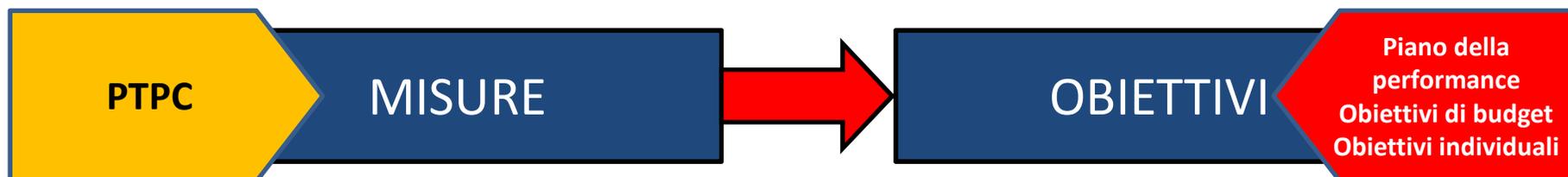
## Collegamento tra PTPC e sistema obiettivi

Le misure devono essere individuate nei PTPC e la loro attuazione chiaramente programmata.

Caratteristiche obbligatorie:

- chiarezza,
- articolazione di responsabilità,
- articolazione temporale,
- verificabilità quanto all'effettiva attuazione e quanto all'efficacia

Un PTPC che fosse privo della specifica individuazione di misure con le caratteristiche indicate viene ritenuto dall'Autorità come PTPC mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge



## Indice della presentazione

Il quadro di riferimento

1

Il sistema di misurazione e valutazione della performance delle  
Aziende sanitarie RER

2

Sviluppi su prevenzione della corruzione e trasparenza

3

## Delibere 1 e 3 dell'OIV-SSR su sistema performance

2

3  
livelli

Performance aziendale → Piano della performance

Performance organizzativa → Budget (PAC)

Performance individuale → Sistema di sviluppo e valutazione delle R.U.

## Piano della performance aziendale per le Aziende sanitarie RE

Sintesi dei processi di pianificazione strategica già attivati nell'azienda  
Omogeneità a livello regionale (struttura, dimensioni performance e indicatori performance), con diretto collegamento con obiettivi di mandato dei DDGG  
Prospettiva triennale senza aggiornamenti annuali

### USO INTERNO

per orientare l'attività direzionale di tutto il gruppo dirigente (e del resto dell'azienda) ricostruendone "l'ambizione collettiva" e le responsabilità nel perseguire le fondamentali priorità strategiche individuate nel dialogo con la direzione aziendale

### USO ESTERNO

per la rappresentazione ai diversi portatori di interesse delle suddette priorità strategiche, e la conseguente assunzione di responsabilità esecutiva e di rendicontazione nei loro confronti (**accountability**)

Prima applicazione nel 2015 (per il PdP relativo al 2015-2017, sulla base delle indicazioni della Delibera 1/OIV).

Seconda nel 2016 (per il PdP relativo al periodo 2016-2018, sulla base delle indicazioni della Delibera 3/OIV).

Terza nel 2018 (per il PdP relativo al periodo 2018-2020, sulla base di un aggiornamento degli indicatori della performance)

## Albero della performance

Dimensione di performance dell'utente	Area di performance dell'accesso Area di performance dell'integrazione Area di performance degli esiti
Dimensione di performance dei processi interni	Area di performance della produzione Area di performance della qualità, sicurezza e gestione dei rischio clinico Area di performance dell'organizzazione Area di performance dell'anticorruzione e della trasparenza
Dimensione di performance dell'innovazione e dello sviluppo	Area di performance della ricerca e della didattica Area di performance dello sviluppo organizzativo
Dimensione di performance della sostenibilità	Area di performance economico-finanziaria Area di performance degli investimenti

# Indicatori della performance -> INSIDER

2

INSIDER - Indicatori Sanità e Dashboard Emilia Romagna / Piano Performance Aziendale 2018-2020 - Anno 1

Seleziona dimensione: PROCESSI INTERNI

Seleziona indicatore: Seleziona indicatore per codice o parola chiave (Es. diabete)

Esandi elenco Comprimi elenco Legenda

### PROCESSI INTERNI

- Produzione-Ospedale
- Produzione-Territorio
- Produzione-Prevenzione
- Appropriatezza, Qualità, Sicurezza e Rischio clinico
- Anticorruzione-Trasparenza**

	Emilia-Romagna	PIACENZA	PARMA	REGGIO EMILIA	MODENA	BOLOGNA	IMOLA	FERRARA	ROMAGNA	AOSPU PARMA	AOSP REGGIO EMILIA	AOSPU MODENA	AOSPU BOLOGNA	AOSPU FERRARA	I.O.R.
IND0405 - % sintetica di assolvimento degli obblighi di trasparenza	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
IND0682 - % di spesa gestita su contratti derivanti da procedure sovraziendali	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

# Indicatori della performance -> INSIDER

2

Piano Performance Aziendale 2018-2020 - Anno 1

INSIDER - Indicatori Sanità e Dashboard Emilia Romagna / Piano Performance Aziendale 2018-2020 - Anno 1 / Dettaglio Indicatore

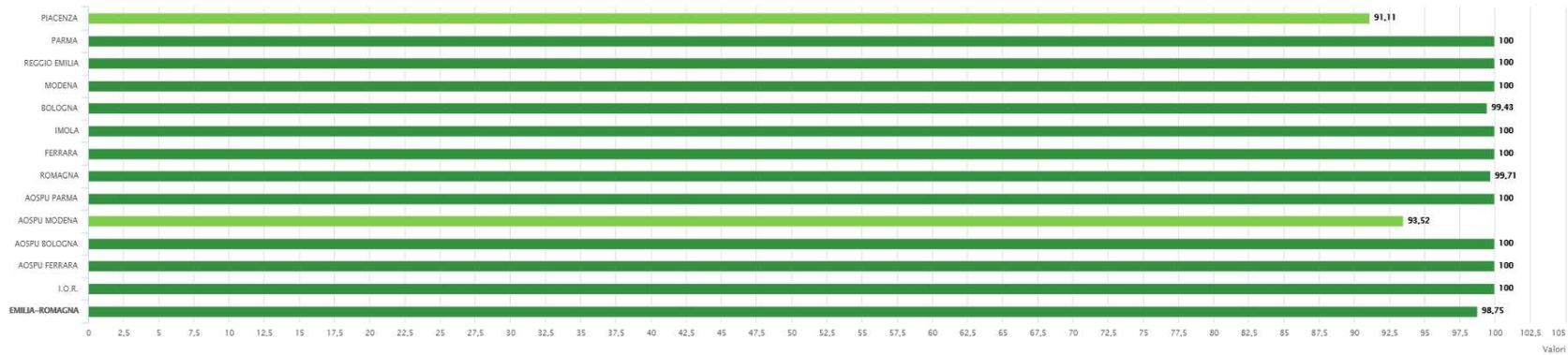


## IND0405 % sintetica di assolvimento degli obblighi di trasparenza

L'indicatore misura la percentuale con la quale le singole Aziende del Sistema sanitario regionale e l'ARPAE hanno assolto agli obblighi di trasparenza, determinata secondo le indicazioni fornite da ANAC per l'attestazione dell'OIV. Il D.lgs 93/2013 impone alle Pubbliche Amministrazioni - e quindi anche alle Aziende sanitarie - l'attivazione sul proprio sito web istituzionale di una sezione denominata «Amministrazione trasparente». Sono previste specifiche voci per strutturare il sito con i contenuti da pubblicare. Annualmente è prevista una verifica con conseguente attestazione formale di quanto pubblicato secondo modalità (voci da considerare, tempi ecc.) fissate dall'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione) per tutte le Pubbliche Amministrazioni. L'indicatore rappresenta in modo sintetico i risultati ottenuti da ciascuna Azienda il cui dettaglio è comunque presente nella sezione Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - attestazioni OIV o struttura analoga sui siti web delle singole Aziende Sanitarie.

Grafico

% sintetica di assolvimento degli obblighi di trasparenza  
Anno di riferimento dei dati: 2017



Legenda Fasce Ordinamento Tabella Trend

# Tutto disponibile su amministrazione trasparente

2

NUMERI UTILI | LINK UTILI | SCRIVICI | PEI E PEC | RSS | NEWSLETTER    REGISTRATI | ACCEDI    PER I DIPENDENTI DI AUSL PARMA

 **SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma

RICERCA AVANZATA | LUOGHI | TELEFONI E INDIRIZZI

Cerca nel sito



AZIENDA ▾    PER LA TUA SALUTE ▾    DOVE CURARSI ▾    SERVIZI ONLINE ▾    COME FARE PER ▾    COMUNICAZIONE E STAMPA ▾

HOME > AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE > PERFORMANCE > PIANO DELLA PERFORMANCE

GUARDA TUTTI I VIDEO



SEGUI IL CANALE YOUTUBE

COME FARE PER...

Tutto dalla A alla Z

## Piano della Performance Piano delle Azioni e Budget

### Anno 2018

[Verifica del Piano delle Azioni 2018 al 30/06/2018](#)

[Piano della Performance 2018-2020 - sintesi](#)

[Piano della Performance 2018-2020](#)

[Piano delle Azioni 2018](#)

[Budget economico anno 2018](#)

[Sintesi Budget economico anno 2018](#)

### Anno 2017

[Piano delle Azioni 2017](#)

[Budget economico anno 2017](#)

[Sintesi Budget economico anno 2017](#)

[Verifica del piano delle Azioni 2017 e DGR 630/2017 verifica al 31/12/2017](#)

### Anno 2016

 **SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma

HOME    CHI SIAMO ▾    LAVORO E FORMAZIONE ▾    RICERCA ▾    DOVE SIAMO    CONTATTI

## Piano delle performance

Home > Amministrazione trasparente > Performance > Piano delle performance

[Delibera n. 587/2018 Approvazione e Piano delle Performance 2018-2020](#)

[Delibera n. 149/2017 – Approvazione "Aggiornamento 2017 al piano delle performance 2016-2018"](#)

[Piano delle Performance 2016-2018 – Aggiornamento 2017](#)

[Delibera n. 3/2016 – OIV Sistema di misurazione e valutazione delle Performance](#)

[Piano delle performance 2016-2018](#)

[Delibera n. 257/2016 – Approvazione "Piano delle Performance 2016-2018"](#)

## Obiettivi di budget / individuali vs. PTPC

Tutte le schede di definizione degli obiettivi e di valutazione delle performance devono contenere obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, tratti dal PTPC e/o da altri documenti di programmazione

**OBIETTIVI/COMPORAMENTI DA VALUTARE**  
Utilizzato tipicamente per supportare misure nuove / impegnative, per richiamare il rispetto del codice di comportamento, ecc.

**PRECONDIZIONI**  
Utilizzato tipicamente per misure o comportamenti oramai consolidati, ai quali non si ritiene opportuno collegare una quota di «premio» ma che, se non pienamente rispettati, implicano una decurtazione

Nelle Aziende sanitarie RER gli OAS devono verificare (e certificare a OIV-SSR) che sia presente una corretta declinazione delle misure previste dal PTPC in obiettivi specifici e misurabili

## Indice della presentazione

1

Il quadro di riferimento

2

Il sistema di misurazione e valutazione della performance delle  
Aziende sanitarie RER

3

Interventi specifici su prevenzione della corruzione e trasparenza

## Interventi della Regione Emilia-Romagna su legalità e prevenzione della corruzione

### *2 leggi regionali*

**L.R.18/2016**

TESTO UNICO PER LA PROMOZIONE DELLA LEGALITÀ E PER LA VALORIZZAZIONE DELLA CITTADINANZA E DELL'ECONOMIA RESPONSABILI

**L.Reg.9/2017**

FUSIONE DELL'AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI REGGIO EMILIA E DELL'AZIENDA OSPEDALIERA 'ARCISPEDALE SANTA MARIA NUOVA'. ALTRE DISPOSIZIONI DI ADEGUAMENTO DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI IN MATERIA SANITARIA

## Iniziative più significative SSR

Schema tipo del Codice di comportamento unico per il personale operante presso le Aziende Sanitarie RER

DGR 96 del 29/1/2019

Adozione da parte di tutte le Aziende entro il 31/5/2018

Tavolo permanente regionale RPCT

Coordinato dal Servizio amministrazione del servizio sanitario regionale, sociale e socio-sanitario, con la partecipazione dell'OIV-SSR

Numerose Linee guida e direttive per l'applicazione da parte delle Aziende Sanitarie RER di misure omogenee di prevenzione della corruzione e di trasparenza