

LEGENDA INDICATORI DIPARTIMENTALI

PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE E ANNUALE

- PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

PRESENTE E ADEGUATA: il piano strategico pluriennale aziendale, attuale da un punto di vista temporale, è coerente con gli obiettivi fissati dal PSR in vigore in materia di sanità animale e sicurezza alimentare. Inoltre il piano strategico prende in considerazione le azioni strategiche da intraprendere riguardanti le emergenze sanitarie nazionali nonché lo stato sanitario del contesto territoriale su cui insiste l'azienda.

PRESENTE: l'azienda ha redatto il piano strategico aziendale, ma risulta solo in parte coerente con gli obiettivi dichiarati nel PSR (o comunque con il PSN in vigore) in materia di sanità animale e sicurezza alimentare e/o non contempla le azioni strategiche da intraprendere al fine di fronteggiare le emergenze sanitarie nazionali e/o lo stato sanitario del territorio di competenza.

ASSENTE/INADEGUATO: non è stato possibile prendere visione del piano strategico aziendale o lo stesso non prevede azioni strategiche in materia di sanità animale e sicurezza alimentare.

- PROGRAMMAZIONE ANNUALE

PRESENTE E ADEGUATA: la programmazione annuale del Dipartimento di Prevenzione in materia di sanità animale e sicurezza alimentare è coerente con la programmazione strategica pluriennale. La versione definitiva è stata elaborata entro i primi due mesi dell'anno di riferimento e comprende le azioni da intraprendere per contrastare le emergenze nazionali e le problematiche del contesto territoriale di riferimento.

PRESENTE: la programmazione annuale del Dipartimento di Prevenzione in materia di sanità animale e sicurezza alimentare è solo in parte coerente con la programmazione strategica pluriennale e/o le emergenze nazionali e le problematiche del contesto territoriale di riferimento. La versione definitiva è stata elaborata entro i primi 4 mesi dell'anno di riferimento.

INADEGUATA: la versione definitiva della programmazione annuale del Dipartimento di prevenzione in materia di sanità animale e sicurezza alimentare non rispetta una adeguata tempistica e non dimostra nei contenuti coerenza con la programmazione strategica e/o con le emergenze nazionali e le problematiche del contesto territoriale di riferimento.

- MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA'

PRECISA E PUNTUALE: il Dipartimento di Prevenzione monitora con cadenza trimestrale l'intera gamma delle attività previste dalla programmazione annuale ed i dati di attività si riferiscono al trimestre precedente. È inoltre presente la relazione annuale sullo stato d'attuazione delle attività programmate al fine di monitorarne, da un punto di vista quantitativo, il grado di raggiungimento.

PARZIALMENTE ADEGUATA: il Dipartimento di Prevenzione monitora i dati di attività con una tempistica non soddisfacente (cadenza semestrale e/o dati riferiti al semestre precedente) e/o non in modo completo. È presente, comunque, la relazione annuale sullo stato d'attuazione delle attività programmate al fine di monitorarne, da un punto di vista quantitativo, il grado di raggiungimento.

INADEGUATA: il Dipartimento di Prevenzione monitora solo parzialmente i dati di attività e con una tempistica inadeguata (cadenza semestrale e/o dati riferiti al semestre precedente). Non è stato inoltre possibile prendere visione della relazione annuale sullo stato d'attuazione delle attività programmate.

- STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE & CONTROLLO

ADOTTATI CORRETTAMENTE: il Dipartimento di Prevenzione adotta un sistema di programmazione e controllo (es. processo di budgeting) per la definizione, perseguimento e monitoraggio di obiettivi quali-quantitativi di natura strategica ed operativa. Gli obiettivi, i relativi indicatori e gold standard, sono fissati con una corretta tempistica (prima dell'inizio dell'anno di riferimento) ed il monitoraggio è eseguito in modo efficace (reporting trimestrali riferiti al trimestre precedente). Gli obiettivi di tale strumento sono inoltre coerenti con quelli previsti nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale.

ADOTTATI CON TEMPISTICA NON IDONEA: il Dipartimento di Prevenzione adotta un sistema di programmazione e controllo (es. processo di budgeting) per la definizione, perseguimento e monitoraggio di obiettivi quali-quantitativi di natura strategica ed operativa coerenti con la programmazione annuale delle attività e/o con la programmazione strategica pluriennale. Gli

obiettivi, i relativi indicatori e gold standard, sono fissati con tempistica inadeguata (durante l'anno di riferimento) e/o il monitoraggio è eseguito in modo non efficace (reporting riferiti al semestre precedente).

ADOTTATI: il Dipartimento di Prevenzione adotta un sistema di programmazione e controllo (es. sistema di budgeting) che prevede obiettivi non coerenti con la programmazione annuale delle attività e/o con la programmazione strategica pluriennale. Inoltre, tali obiettivi sono monitorati solo parzialmente e/o con una tempistica inadeguata.

NON PRESENTI: il Dipartimento di Prevenzione non adotta, o comunque non è stato possibile visionare documenti in merito, un sistema di programmazione e controllo delle attività (es. sistema di budgeting).

ORGANIZZAZIONE STRUTTURALE E FUNZIONALE

- ATTO AZIENDALE

PRESENTE E COERENTE CON LINEE GUIDA REGIONALI: il Dipartimento di Prevenzione ha documentato la presenza di un atto aziendale nel quale le responsabilità e i compiti in materia di sanità animale e sicurezza alimentare sono definiti con chiarezza, in coerenza con le linee guida regionali (se presenti).

IN FASE DI REDAZIONE: il Dipartimento di Prevenzione ha documentato che l'atto aziendale è in fase di predisposizione, in coerenza con le linee guida regionali (se presenti).

ASSENTE: il Dipartimento di Prevenzione non ha documentato la presenza dell'atto aziendale, neppure in fase di predisposizione.

- DIPARTIMENTALIZZAZIONE

A REGIME: l'incarico di Capo Dipartimento per il Dipartimento di Prevenzione è stato conferito e la struttura organizzativa, con le conseguenti competenze e responsabilità, è definita con atto formale. Le articolazioni organizzative dipartimentali mostrano un elevato grado di integrazione (linee guida condivise, procedure comuni, tavoli di lavoro trasversali ecc.)

IN CORSO: l'incarico di Capo Dipartimento per il Dipartimento di Prevenzione è stato conferito ma la struttura organizzativa, con le conseguenti competenze e responsabilità, è in fase di definizione.

ASSENTE: il Dipartimento di Prevenzione, nella sua struttura organizzativa e nella definizione di competenze/responsabilità, non è stato creato e/o non è stato assegnato l'incarico di Capo Dipartimento ad alcun dirigente aziendale da oltre 4 mesi.

- RISORSE ECONOMICHE

ASSEGNATE E GESTITE IN AUTONOMIA: il Dipartimento di Prevenzione dispone di almeno un capitolo di risorse finanziarie che dispone utilizza in autonomia.

ASSEGNATE: il Dipartimento di Prevenzione dispone di almeno un capitolo di risorse finanziarie assegnate ma non può utilizzarle in autonomia.

NON ASSEGNATE: il Dipartimento di Prevenzione non dispone di capitoli di bilancio dedicati (si avvale dei capitoli del bilancio generale aziendale).

- PROCEDURE OPERATIVE

CODIFICATE E CONDIVISE: il Servizio Veterinario (SV) e il Servizio Igiene Alimenti e Nutrizione (SIAN) dispongono di un numero consistente di procedure operative standardizzate che comprendono un ampio spettro delle competenze assegnate. Alcune procedure sono condivise ed utilizzate in modo omogeneo da entrambi i servizi.

CODIFICATE E PARZIALMENTE CONDIVISE: il SV e il SIAN dispongono di un numero consistente di procedure operative standardizzate che comprendono un ampio spettro delle competenze assegnate. Tali procedure sono condivise all'interno dei singoli servizi.

PARZIALMENTE APPROPRIATE: il SV e il SIAN dispongono di procedure operative standardizzate che ricoprono solo parte delle competenze assegnate. Tali procedure inoltre non godono di un elevato grado di condivisione neppure all'interno dei singoli servizi.

NON FUNZIONALI: il SV e il SIAN non dispongono di procedure operative standardizzate tali da garantire un soddisfacente grado di efficienza ed efficacia delle principali attività di competenza.

PERSONALE PREPOSTO AGLI UFFICI

- FORMAZIONE CONTINUA DEI DIRIGENTI MEDICI/VETERINARI DEL DIPARTIMENTO

PROGRAMMATA E ATTINENTE: i documenti visionati durante l'audit hanno permesso di evidenziare la presenza di una programmazione annuale riguardante la formazione continua dei dirigenti in organico. Tale attività formativa è svolta regolarmente secondo la programmazione e risulta attinente con le attività riguardanti la sanità animale, la sicurezza alimentare e/o i principali temi di management sanitario.

PARZIALMENTE ADEGUATA: i documenti visionati durante l'audit non hanno permesso di evidenziare la programmazione dell'attività di formazione continua riguardante i dirigenti in organico. Tale attività è comunque svolta e/o risulta parzialmente attinente con le attività riguardanti la sanità animale, la sicurezza alimentare e/o i principali temi di management sanitario.

NON PREVISTA: i documenti visionati durante l'audit non hanno permesso di evidenziare la presenza di attività di formazione continua riguardante i dirigenti in organico in materia di sanità animale, la sicurezza alimentare e/o dei principali temi di management sanitario.

- FORMAZIONE MIRATA DEI DIRIGENTI MEDICI/VETERINARI DEL DIPARTIMENTO

APPROPRIATA: l'attività formativa svolta dai dirigenti in servizio presso il Dipartimento risulta attinente con le mansioni/competenze assegnate nonché coerente con lo stato sanitario/emergenze sanitarie del territorio di competenza.

PARZIALMENTE ADEGUATA: : l'attività formativa mirata risulta solo in parte attinente con le mansioni/competenze assegnate e/o con lo stato sanitario/emergenze sanitarie del territorio di competenza.

INSUFFICIENTE: l'attività formativa non viene svolta e/o non risulta attinente neppure con le principali mansioni/competenze assegnate e con lo stato sanitario/emergenze sanitarie del territorio di competenza.

- FORMAZIONE SPECIFICA PER L'OPERATIVITA' DEL PERSONALE LAUREATO "A CONTRATTO"

ADEGUATA E COMPLETA: il personale "a contratto" in forza al Servizio Veterinario e Igiene degli Alimenti è stato impegnato in un percorso formativo "guidato" comprendente una fase di affiancamento, strettamente correlato alle modalità operative per le attività di competenza.

PARZIALMENTE ADEGUATA: il personale laureato assunto "a contratto" è stato formato sull'attività operativa/pratica di competenza con tempistica e durata non adeguata allo svolgimento efficiente ed efficace delle attività di competenza (formazione successiva all'operatività o breve attività di affiancamento).

NON PREVISTA: non è stato possibile prendere visione di documenti che attestino che il personale laureato assunto "a contratto" sia stato formato sull'attività operativa/pratica di competenza e/o abbia svolto affiancamento.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- SISTEMA DI VALUTAZIONE A TERMINE DELL'INCARICO DEL CAPO DIPARTIMENTO

PRESENTE E VINCOLANTE: le modalità, intese come tempistica e organo deputato, ed i criteri sui quali deve essere effettuata la valutazione a termine dell'incarico del Direttore del Dipartimento di Prevenzione sono chiari, codificati e trasparenti. La documentazione visionata evidenzia inoltre, che tale valutazione risulta vincolante sulla conferma dell'incarico.

PRESENTE NON VINCOLANTE: le modalità, intese come tempistica e organo deputato, ed i criteri sui quali deve essere effettuata la valutazione a termine dell'incarico del Direttore del Dipartimento di Prevenzione sono chiari, codificati e trasparenti ma non è stato possibile riscontrare la natura vincolante della stessa sulla conferma dell'incarico.

ASSENTE: i documenti visionati non mettono in evidenza l'esistenza e comunque le modalità, intese come tempistica e organo deputato, nonché criteri di valutazione chiari e trasparenti. Non risulta possibile dunque affermare che la valutazione del Direttore del Dipartimento di Prevenzione abbia natura vincolante sulla conferma dell'incarico.

- SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL CAPO DIPARTIMENTO: OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVI NEGOZIATI ED ADEGUATI: la valutazione annuale del Direttore del Dipartimento di Prevenzione avviene con criteri chiari e trasparenti sulla base di obiettivi quali-quantitativi coerenti con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale. La definizione degli obiettivi alla base della valutazione, ed i rispettivi indicatori e gold standard di riferimento, avviene a seguito di una negoziazione tra il vertice aziendale e il Direttore di Dipartimento.

OBIETTIVI IMPOSTI: la valutazione annuale del Direttore del Dipartimento di Prevenzione avviene con criteri chiari e trasparenti sulla base di obiettivi quali-quantitativi coerenti con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale. La definizione degli obiettivi alla base della valutazione, ed i rispettivi indicatori e gold

standard di riferimento, sono individuati dal vertice aziendale e non negoziati con il Direttore di Dipartimento.

OBIETTIVI NEGOZIATI: la valutazione annuale del Direttore del Dipartimento di Prevenzione avviene sulla base di obiettivi quali-quantitativi solo in parte coerenti con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale. La definizione degli obiettivi alla base della valutazione, ed i rispettivi indicatori e gold standard di riferimento, avviene a seguito di una negoziazione tra il vertice aziendale e il Direttore di Dipartimento.

CRITERI NON FORMALIZZATI: la valutazione annuale del Direttore del Dipartimento di Prevenzione avviene sulla base di obiettivi quali-quantitativi non completamente coerenti con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale e secondo criteri non formalizzati. Si prospetta piuttosto una valutazione con elevato grado di discrezionalità.

- SISTEMA DI VALUTAZIONE A TERMINE DELL'INCARICO DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI

PRESENTE E VINCOLANTE: le modalità, intese come tempistica e organo deputato, ed i criteri sui quali deve essere effettuata la valutazione a termine dell'incarico dei dirigenti medici e veterinari sono chiari, codificati e trasparenti. La documentazione visionata evidenzia inoltre, che tale valutazione risulta vincolante sulla conferma dell'incarico.

PRESENTE NON VINCOLANTE: le modalità, intese come tempistica e organo deputato, ed i criteri sui quali deve essere effettuata la valutazione a termine dell'incarico dei dirigenti medici e veterinari sono chiari, codificati e trasparenti ma non è stato possibile riscontrare la natura vincolante della stessa sulla conferma dell'incarico.

ASSENTE: i documenti visionati non mettono in evidenza l'esistenza e comunque modalità, intese come tempistica e organo deputato, e criteri di valutazione chiari e trasparenti. Non risulta possibile dunque affermare che la valutazione dei dirigenti medici e veterinari abbia natura vincolante sulla conferma dell'incarico.

- SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI

OBIETTIVI DI SETTORE NEGOZIATI: la valutazione annuale dei dirigenti medici e veterinari avviene con criteri chiari e trasparenti sulla base di obiettivi quali-quantitativi coerenti con le attività di competenza nonché con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale. La definizione degli obiettivi alla base della valutazione, ed i rispettivi indicatori e gold standard di riferimento, avviene a seguito di una negoziazione con il Direttore di Dipartimento o con il vertice aziendale.

OBIETTIVI DI SETTORE IMPOSTI: la valutazione annuale dei dirigenti medici e veterinari avviene con criteri chiari e trasparenti sulla base di obiettivi quali-quantitativi coerenti con le attività di competenza nonché con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale. Gli obiettivi alla base della valutazione, ed i rispettivi indicatori e gold standard di riferimento, sono individuati, senza una effettiva negoziazione, dal Direttore di Dipartimento o dal il vertice aziendale.

PRIVA D'OBIETTIVI DI SETTORE ADEGUATI: la valutazione annuale dei dirigenti medici e veterinari avviene sulla base di obiettivi solo in parte coerenti con le attività di competenza, con gli obiettivi dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale nonché con lo stato sanitario del territorio di riferimento.

NON PRECISATA: la valutazione annuale dei dirigenti medici e veterinari avviene sulla base di criteri non ben precisati ed obiettivi di settore solo in parte coerenti con quelli dichiarati nella programmazione annuale delle attività e/o nella programmazione strategica pluriennale nonché con lo stato sanitario del territorio di riferimento. Si prospetta piuttosto una valutazione con elevato grado di discrezionalità.