



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE -REGIONE BASILICATA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E
TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI IN ATTUAZIONE DELL'ART. 14,
COMMA 4, LETTERA a) del D.Lgs. n. 150/2009**

ASM MATERA

Anno 2020

Premessa.

La presente relazione è redatta a conclusione del ciclo delle performance anno 2019.

Presentazione

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'OIV sul ciclo di gestione delle performance.

La presente relazione è redatta dall'OIV insediatosi in data 01.04.2019, giusta delibera del DG n. 231 del 13.03.2019 nelle persone della dott.ssa Ester Rossi – Presidente, dott. Francesco Zirpoli – componente, dott. Salvatore Calabretta – componente.

Con la relazione annuale, l'OIV descrive il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito sistema) sulla base dei monitoraggi effettuati. L'OIV dà atto che gli esiti dei monitoraggi effettuati sono stati condivisi con la Direzione Strategica e la Struttura Tecnica.

Sistema di misurazione e valutazione delle Performance

L'ASM di Matera con delibera n. 1089 del 12.12.2019 ha rivisto il suo "Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance". Il nuovo regolamento adottato è stato il risultato di un articolato processo che ha coinvolto la Direzione Strategica, l'O.I.V e un apposito gruppo di lavoro.

Il Regolamento è entrato in vigore a partire dall'01.01.2020 ed è conforme alla normativa e le linee guida vigenti, e disciplina gli attori del sistema, le modalità di funzionamento e le tempistiche.

Avvio del ciclo di performance 2020

Coerentemente alle disposizioni normative e il regolamento aziendale, l'ASM di Matera ha adottato il piano delle performance 2020-2022 entro il 31 gennaio 2020, con delibera n. 50 del 29.01.2020. L'azienda ha predisposto il piano delle performance 2020 sulla base degli obiettivi di salute individuati dalla Regione Basilicata per il triennio 2018/2020 con delibera n.190/2018, modificata e integrata con le delibere n. 395/2019 e n. 931/2019.

Con l'adozione del Piano delle Performance l'azienda si è riservata l'eventuale aggiornamento in caso di modifica e/o integrazione della programmazione regionale.

Contestualmente all'adozione del Piano di Performance 2020, l'Azienda ha avviato il processo di budgeting attraverso una serie di incontri con la Direzione Strategica e i singoli Dipartimenti Aziendali. Nel corso dei suddetti incontri con i singoli Dipartimenti sono stati negoziati gli obiettivi operativi per ciascuna articolazione afferente al singolo Dipartimento. Il processo di assegnazione degli obiettivi si è concluso a fine febbraio con la predisposizione delle schede di budget anno 2020 per ciascuna struttura complessa e struttura semplice dipartimentale aziendale.

Successivamente, lo stato di emergenza determinato dalla diffusione del COVID 19 ha stravolto la programmazione sanitaria aziendale. Infatti, tra gli obiettivi strategici aziendali si sono sovrapposti con priorità gli obiettivi della gestione straordinaria dell'emergenza.

Le linee programmatiche della gestione dell'Emergenza covid 19 sono state delineate dalla Regione Basilicata sia a livello ospedaliero che a livello territoriale, con apposite delibere regionali più volte modificate.

L'ASM di Matera sulla base delle delibere regionali della gestione della pandemia ha aggiornato il proprio piano delle performance 2020-2022 con delibera n. 887 del 08.10.2020, e contestualmente ha rimodulato le schede di budget anno 2020. Le schede di budget rimodulate, condivise e sottoscritte con i Direttori di Dipartimento e i Dirigenti Responsabili delle Unità Operative Complesse e Semplici Dipartimentali, sono state approvate con Delibera n. 1115 del 4.12.2020.

Programma Triennale per la Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza.

L'ASM di Matera ha regolarmente adempiuto agli obblighi fissati in tema di anticorruzione e trasparenza e, in ottemperanza alle citate norme, ha individuato gli obiettivi da perseguire. Con deliberazione n. 73 del 31.01.2020 il Direttore Generale ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anni 2020-2021-2022, con apposita sezione "Trasparenza". Con deliberazione n. 48 del 28.01.2020, invece, il Direttore Generale ha adottato il piano di formazione in materia di anticorruzione e Trasparenza e rotazione degli incarichi dirigenziali.

L'integrazione tra il Ciclo delle performance e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è attuata anche con l'individuazione di specifici obiettivi.

Conclusione del processo di valutazione anno 2019

La conclusione del processo di valutazione anno 2019 trova la sua disciplina nel Regolamento adottato con delibera del Direttore Generale n.260 del 20.03.2017.

La gestione della pandemia ha determinato un aggravio di attività aggiuntive straordinarie che hanno causato lo slittamento della conclusione del ciclo delle Performance anno 2019. Infatti,



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE -REGIONE BASILICATA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'azienda ha comunicato alla Funzione Pubblica, con apposita nota n.20200033824 del 25.06.2020, la sua impossibilità ad approvare la relazione delle performance anno 2019 entro i termini, poiché a causa della pandemia non è stato possibile approvare il bilancio 2019 nei termini di legge.

L'ASL di Matera ha approvato la Relazione delle Performance 2019 con delibera n. 1044 del 20.11.2020 e l'O.I.V ha rilasciato la relativa attestazione.

Performance organizzativa anno 2019

La misurazione e la valutazione degli obiettivi organizzativi assegnati alle diverse strutture sono avvenute secondo le seguenti fasi:

- 1.I direttori delle unità operative e i dirigenti delle unità operative semplice a valenza dipartimentale hanno prodotto le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi di budget;
- 2.Il controllo di gestione, sulla base delle relazioni pervenute e dei dati della struttura, ha verificato e riportato i risultati raggiunti sulle schede di budget;
- 3.L'O.I.V ha verificato la coerenza tra le relazioni e le schede di budget;
- 4.L'OIV ha effettuato la valutazione complessiva organizzativa effettuando la media delle valutazioni dei singoli dipartimenti.

Performance individuale anno 2019

Per la dirigenza, la performance individuale è data da due ambiti: quello delle competenze e della professionalità e quello del raggiungimento degli obiettivi. Lo strumento per la valutazione individuale è la scheda di valutazione.

Per la valutazione individuale anno 2019, i due ambiti per tutti i Dirigenti hanno avuto lo stesso peso sulla valutazione complessiva. Quindi, ambito competenze e della professionalità 60% sulla valutazione complessiva, ambito del raggiungimento degli obiettivi 40% sulla valutazione complessiva.

Per il comparto la performance individuale si basa solo sulle competenze e la professionalità.

Dai monitoraggi eseguiti, l'OIV ha rilevato che per alcune strutture non vi è stata una differenziazione nella valutazione e in alcuni casi la valutazione è avvenuta in assenza di contraddittorio.

Premi anno 2019

Nel 2019 l'azienda ha costituito per la prima volta il fondo di risultato per la dirigenza e per il comparto, e detto fondo è stato distribuito ai dipendenti in proporzione alla propria



Azienda Sanitaria Locale
Matera

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - REGIONE BASILICATA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

valutazione individuale successivamente all'approvazione della relazione delle performance anno 2019.

Conclusioni.

L'OIV, nell'ottica del continuo miglioramento, può fondatamente sostenere che il sistema di valutazione e misurazione delle performance nell'ASL di Matera è formalizzato, implementato e funzionante, anche se non è ancora diffusa nell'ambito dell'organizzazione complessiva la cultura della valutazione, che è vista talvolta come mero adempimento burocratico.

Tale visione comporta ritardi da parte delle strutture nell'invio degli strumenti della valutazione alla struttura di Controllo di Gestione, che è a presidio del processo di valutazione.

Occorrerebbe dunque implementare percorsi formativi ad hoc nell'ambito dell'organizzazione per lo sviluppo della cultura della valutazione.

Presidente OIV Dott.ssa Ester Rossi

Componente OIV Dott. Salvatore Calabretta

Componente OIV Dott. Francesco Zirpoli