

**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n.
150/2009 e ss.mm.ii.)**

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA

2023

Riferita all'anno 2022

Organismo Indipendente di Valutazione

PREMESSA

L'art. 14, comma 4, lett. a) e lett. g), del D. Lgs. n. 150/2009, e ss.mm.ii., affida agli Organismi Indipendenti di Valutazione della Performance (O.I.V.) il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando a tal fine una relazione annuale sullo stato dello stesso.

L'OIV è stato nominato con deliberazione n. 371 del 13.06.2022 e si è insediato in data 14.7.2022.

Le valutazioni espresse nella presente relazione si basano prevalentemente sulla documentazione prodotta dall'ASM e sulla base degli elementi informativi/documentali forniti dalle strutture e dai soggetti coinvolti nei processi di misurazione, valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. In coerenza con quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 23/2013 la presente relazione riferisce in merito ai seguenti contenuti:

- A. performance organizzativa;
- B. performance individuale;
- C. processo di attuazione del ciclo della performance;
- D. infrastruttura di supporto;
- E. sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F. definizione e gestione degli standard di qualità;
- G. utilizzo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione;
- H. descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.

Occorre evidenziare che l'ultima Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni pubblicata sul sito è riferita al ciclo della performance Anno 2019.

Con la delibera n. 23 del 16 aprile 2013, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha definito le Linee Guida per la predisposizione della Relazione, con l'indicazione dei settori oggetto del monitoraggio. Tale attività, sulla base delle indicazioni contenute nel cronoprogramma del Dipartimento Funzione Pubblica, deve essere espletata, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Oltre all'introduzione del DPR 105/2016 che ha regolamentato le funzioni del DFP in materia di misurazione e valutazione della performance delle PP.AA., com'è noto è intervenuto anche il d.lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle PP.AA. dettate dalla Legge 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013 nonché il d.lgs. 74/2017 che ha apportato modifiche al d.lgs. 150/2009. A questo si aggiungono le Linee Guida emanate dal DFP nel corso degli ultimi esercizi al fine di supportare il processo metodologico per la definizione dei Piani della Performance, dei sistemi di misurazione e valutazione, della Relazione sulla Performance, della Valutazione Partecipativa e della Valutazione Individuale.

La presente Relazione, pertanto, sulla base delle indicazioni provenienti dall'ANAC e dal DFP, del sistema di misurazione e valutazione attualmente in uso e delle ulteriori indicazioni provenienti dalla normativa vigente, espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ASM.

L'OIV, in analogia con il passato, ha proseguito, anche per l'anno in riferimento (2022), l'attività di monitoraggio dell'intero ciclo di gestione della performance. In particolare, con riunioni periodiche tenutesi sia presso la sede dell'ASM che da remoto e tramite confronti continui tramite email e telefonicamente, ha svolto un'attività di indirizzo e un ruolo di supporto per il miglioramento degli aspetti metodologici del processo di pianificazione, di misurazione, controllo e valutazione. Il periodo di riferimento è stato caratterizzato da alcune vicende organizzative che hanno di fatto condizionato la struttura della ASL di Matera.

I verbali degli incontri effettuati nel 2022 dal precedente OIV sono numerati dal n. 38 al n. 40 (il verbale n. 39 non è stato ancora trasmesso via email a questo OIV) mentre il nuovo OIV ha preferito ricominciare la numerazione dei verbali numerati dal n. 1 al n. 8.

Organismo Indipendente di Valutazione

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In ossequio a quanto stabilito dal comma 2 dell'art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, e ss.mm.ii., presso l'ASM la performance organizzativa viene misurata:

1. a livello complessivo aziendale, intesa come il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'intera Azienda (performance aziendale). Gli obiettivi strategici derivano prioritariamente dagli obiettivi strategici nazionali/regionali, sui quali viene valutata la Direzione Generale;
2. a livello di singola Unità Operativa (Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale), individuata come autonomo Centro di Responsabilità (performance organizzativa). La definizione degli obiettivi strategici aziendali è attuata dalla Direzione Generale, sulla base degli indirizzi generali di programmazione e degli obiettivi annuali stabiliti dalla Regione Basilicata;
3. a livello di singolo dipendente (dirigente e non). Il contributo individuale reso al raggiungimento degli obiettivi di struttura, allo stato, viene misurato attraverso l'assegnazione degli obiettivi definiti e/o alla valutazione di performance individuale. È, comunque, previsto, negli accordi aziendali vigenti, e attuato il collegamento tra il sistema premiale aziendale e il sistema della valutazione delle performance organizzativa e individuale, come di seguito dettagliato.

Il Sistema di misurazione vigente è quello adottato con delibera n. 1089 del 12.12.2019 e l'OIV auspica un prossimo aggiornamento.

Nella data di insediamento dell'attuale OIV, si è preso atto che:

- 1) con Deliberazione n. 405 del 24.06.2022, è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024;
- 2) con nota prot. n. 30393 del 29.06.2022 sono stati comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica le motivazioni che non hanno consentito alla Direzione Strategica della ASM il rispetto della adozione al 30 giugno 2022 della relazione della Performance anno 2021.
- 3) dopo numerosi solleciti, non tutte le UUOO hanno elaborato e trasmesso le relazioni anno 2021 a causa del perdurare della situazione pandemica in atto, quindi non era ancora possibile concludere il ciclo della performance anno 2021;
- 3) non erano ancora stati elaborati gli obiettivi strategici ed operativi relativi all'anno 2022 a causa della situazione pandemica in atto, quindi, non era stato ancora avviato al ciclo della performance dell'anno 2022;
- 4) non era ancora stata definita la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV.

L'OIV, in accordo con il Controllo di Gestione, tenendo conto che mancavano ancora delle relazioni e delle difficoltà incontrate nel valutare, l'anno precedente, le relazioni delle UUOO che erano non esaustive rispetto agli obiettivi sottoscritti, hanno elaborato un format sintetico dove erano richiamate le schede di budget da far compilare entro fine novembre dalle UUOO

L'OIV evidenzia che la Direzione Strategica con spirito collaborativo, dopo la riunione di insediamento, ha comunicato con email prot. 000033216 del 18.07.2022 l'avvio della procedura di budget come aveva preannunciato nel corso della riunione del 14.07.2022 portando a termine la negoziazione degli obiettivi organizzativi approvando i documenti di budget con delibera n. 646 del 26.09.2022.

PIAO – SOTTOSEZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2023 – 2025 E PRECEDENTI PIANI DELLA PERFORMANCE

L'OIV ha formalmente preso atto della adozione del PIAO con delibera n. 474 del 15.07.2022 apprezzando lo sforzo compiuto dagli uffici in una condizione di oggettiva difficoltà suggerendo, in una logica di collaborazione, alcuni interventi migliorativi.

Il Piano della performance è stato adottato precedentemente al PIAO con delibera n. 405 del 24.06.2022.

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E VALUTAZIONE INTERMEDIA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2022

Al fine di riscontrare gli obiettivi strategici e operativi contenuti nel documento di programmazione, la ASM prevede un sistema di misurazione per il monitoraggio semestrale degli obiettivi, la

Organismo Indipendente di Valutazione

rendicontazione della performance dell'ASM nel suo complesso e con riferimento ai Centri di Responsabilità aziendali dell'area sanitaria.

Il processo prevede verifiche semestrali con eventuali revisioni della programmazione in relazione ai mutamenti che potrebbero intervenire per:

- il quadro di riferimento programmatico nazionale;
- il quadro di riferimento programmatico regionale, sia in termini di attività che di vincoli di costi;
- il quadro di riferimento aziendale, sia in termini di attività che di vincoli di costi.

Il predetto sistema di monitoraggio semestrale degli obiettivi, di fatto, non è stato effettuato nell'anno 2022 a causa dei ritardi nell'assegnazione degli obiettivi per la situazione pandemica.

L'OIV ha evidenziato, dal suo insediamento, la necessità dell'azione di monitoraggio, parte sostanziale dell'intero ciclo della performance, in grado di fornire indicazioni sul grado di raggiungimento intermedio degli obiettivi ed apportare eventuali modifiche ed integrazioni in itinere, oltre che favorire un pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati in sede di programmazione annuale.

Non risulta perfettamente completato il sistema di monitoraggio informatizzato con utilizzo di un software Data Warehouse che consente la produzione di reportistica finalizzata alla valorizzazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget e dell'andamento economico-finanziario dell'ASM e dei Centri di Responsabilità aziendali. In Tal senso l'OIV ha suggerito all'azienda di approfondire ogni sforzo teso all'implementazione del sistema informatico.

A. Performance individuale

Il personale in servizio presso l'ASM è soggetto a valutazione annuale, al fine di verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati/condivisi e della professionalità espressa.

La valutazione positiva annuale comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato o dei premi correlati alla performance, oltre a concorrere, per il solo personale dirigenziale, alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi.

Il sistema di valutazione individuale risulta collegato alla performance organizzativa sia per l'assegnazione/condivisione degli obiettivi di budget che per lo stretto collegamento con il sistema della premialità, come di seguito descritto.

Nella sezione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dedicata alla metodologia per la misurazione e valutazione della Performance Individuale, si fa riferimento all'erogazione del premio di risultato, legato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (Performance Organizzativa) ed al contributo del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi e al funzionamento della propria struttura, anche valutando i comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni (Performance Individuale).

Vengono utilizzate schede individuali di valutazione, distinte per dirigenti e personale di comparto, articolate in una sezione di valutazione dei comportamenti, in una degli obiettivi individuali ed un'ultima degli obiettivi della struttura di appartenenza.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sono indicate le fasi del processo: definizione ed assegnazione degli obiettivi, valutazione intermedia, valutazione finale, utilizzo dei sistemi premianti.

Sono, inoltre, indicati i soggetti coinvolti nel processo ed i relativi compiti e ruoli attribuiti.

B. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE

Nell'anno 2022 il ciclo della performance si è svolto nelle fasi descritte nel paragrafo dedicato alla performance organizzativa.

B. Infrastruttura di supporto

L'ASM dispone di un Ufficio per il Controllo di Gestione, utilizzato dalla Direzione Strategica, l'Ufficio Ragioneria. La Struttura Tecnica Permanente è composta da 1 IDF e due collaboratori amministrativi

Organismo Indipendente di Valutazione

assegnati con nota Protocollo n. 55490 del 19.12.2022, e che sono dedicati in maniera part time all'OIV.

Di fatto, la rilevazione e il monitoraggio continuo delle performance (aziendale e di struttura operativa) avvengono attraverso dei sistemi informativi aziendali ancora in fase di attivazione e passaggio da un precedente sistema informativo.

C. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV ha preso atto delle azioni intraprese dall'ASM in materia di anticorruzione e trasparenza attraverso l'esame degli atti pubblicati e delle informazioni fornite dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma per la Trasparenza 2022-2024 approvato con la Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 19.04.2022 confluito nella Deliberazione n. 474 del 15.07.2022 -Approvazione del Piano Integrato di attività e Organizzazione PIAO – Triennio 2022 - 2024.

D. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'OIV prende atto che la qualità dell'ASM è monitorata e valutata attraverso dei report quadrimestrali della gestione dei reclami e l'aggiornamento carta dei servizi.

E. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La performance organizzativa di struttura complessa e semplice dipartimentale, attuata sulla misurazione preventivamente comunicata ai tutti i Direttori/Responsabili, risulta finalizzata al riconoscimento dei compensi incentivanti previsti dal sistema premiante e collegata alla valutazione della performance individuale.

L'OIV evidenzia la necessità di elaborare, e pubblicare, tabelle riepilogative degli esiti delle valutazioni individuali, anche al fine di rappresentare al meglio la differenziazione dei giudizi espressi, nonché la necessità di informatizzare le procedure valutative.

F. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV durante l'anno 2022, si è riunito con cadenza periodica (n. 3. Sedute precedente OIV e 8 sedute attuale OIV).

Per la stesura della presente relazione l'OIV ha utilizzato gli elementi informativi/documentali forniti dalle strutture responsabili del dato, nonché la documentazione pubblicata sul sito web aziendale.

Nel 2022 le attività di verifica sono state effettuate sia con l'analisi della documentazione disponibile alle scadenze degli adempimenti obbligatori, ma anche mediante colloqui e confronti con la Direzione Generale e con il personale della Struttura Tecnica Permanente.

Relativamente al processo di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi si è registrata la necessità di una loro parziale rimodulazione rispetto a quanto inizialmente definito nei contenuti o nei relativi indicatori.

In particolare, sono state evidenziate da parte dell'OIV taluni disallineamenti tra obiettivi e correlati indicatori.

Allo stato, occorre riprendere in maniera strutturata il sistema di monitoraggio semestrale reporting sugli avanzamenti e sugli eventuali scostamenti.

L'attuale OIV per l'annualità 2022 non ha provveduto a attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2021 in quanto non era stato ancora nominato, previsti dall'art. 14, co.4, lett. g, del D. Lgs n. 150/2009, come indicato nella Delibera A.N.AC. n. 141 del 27.02.2019, avente ad oggetto "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza".

L'OIV in considerazione che la griglia della trasparenza al 31.5.2022 è stata predisposta e sottoscritta dal RPCT, in assenza di un OIV e che la delibera ANAC 201/2022, circoscrive il monitoraggio intermedio solo agli item che presentano un valore inferiore a 3 nella colonna "completezza di contenuto" ha provveduto a verificare, in occasione del monitoraggio periodico, sul sito della asl Matera solo tali item.

Organismo Indipendente di Valutazione

Si coglie l'occasione per invitare l'Ente ad aggiornare la sezione Amministrazione Trasparente secondo quanto richiesto dalla normativa di riferimento.

C. Proposte di miglioramento

Di seguito si riportano, sinteticamente, le proposte di miglioramento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, così come definite più dettagliatamente all'interno delle singole sezioni del presente documento:

- Assicurare un ciclo della performance ancor più coerente, sia per la tempistica (a cominciare dall'approvazione del Piano triennale della Performance) che per il contenuto dei relativi documenti (Piano della Performance, Rapporti di monitoraggio, Relazione sulla Performance) con quanto previsto dalla normativa di riferimento, garantendone la congruenza con i documenti di programmazione economico-finanziaria.
- Relativamente alla redazione del prossimo Piano della Performance, assicurare una migliore definizione, sia in forma analitica che in forma sintetica, degli obiettivi operativi discendenti da quelli strategici, provando anche una differenziazione di questi ultimi rispetto ai precedenti cicli della performance, al fine di facilitarne il monitoraggio e la misurazione in fase di rendicontazione.
- Perfezionare il processo di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, già avviato nel corso del 2019, i cui effetti, dopo l'approvazione, si dispiegheranno nell'annualità successiva a quella di prima applicazione, avendo cura di specificare le modalità di assegnazione degli obiettivi, per tutto il personale, compreso quello non dirigente.
- Garantire il processo di monitoraggio semestrale degli obiettivi e strutturare un flusso di reporting direzionale (ad esempio mettendo a frutto le potenzialità derivanti dal sistema di controllo di gestione), al fine di poter intervenire con azioni correttive anche in corso d'opera, in caso di presunto mancato raggiungimento degli obiettivi medesimi, oltre che consentire allo stesso O.I.V. un monitoraggio più puntuale ed efficace dell'intero processo.
- (Perfezionare la sezione Amministrazione Trasparente, secondo quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- Assegnare una Struttura Tecnica Permanente che possa dedicare un supporto maggiormente dedicato alle azioni dell'OIV.

30 aprile 2023

I COMPONENTI DELL'OIV

Il Presidente dott.ssa Teresa Cetani

Il Componente dott. Carlo Monti

Il Componente dott. Roberto Aponte

ROBERTO APONTE
ministro economia e
finanze dipartimento
finanze
giudice tributario
01.05.2023 08:41:53
GMT+01:00

