

**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

2024

Riferita all'anno 2023



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.

Con la delibera n. 23 del 16 aprile 2013, l'ex Civit (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.

Con nota prot. 17210 del 24.04.2024 l'ASM ha trasmesso all'OIV l'allegato 1 compilato e sottoscritto alla delibera 23/2013 sopra menzionata.

Con email del 29.04.2024, _____ ha trasmesso una seconda versione della pagina 12 chiedendo di sostituirla alla pagina 12 contenuta nella nota protocollata 17210/2024 sopra menzionata. L'OIV prende atto che tale nuova pagina 12 conteneva tutti campi non compilati.

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 (2023), 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 dell'OIV effettuati nel 2023 sono numerati dal n. 1 al n. 17.

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 continua a sollecitarne un prossimo aggiornamento.

L'OIV, nel 2023 ha proceduto a recuperare i ritardi accumulati nella valutazione della performance organizzativa effettuata prima del suo insediamento avvenuto a luglio 2022, sollecitando la Direzione Strategica e l'Ufficio controllo di gestione a terminare tempestivamente le attività previste in ciascuna fase del ciclo performance:

1) con Deliberazione n. 222 del 28.03.2023, è stato adottato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025;

2) **Chiusura valutazioni performance organizzativa anno 2021:** dopo numerosi solleciti rivolti alle UUOO a trasmettere le relazioni anno 2021, l'OIV, tenuto conto della situazione eccezionale della pandemia, ha potuto approvare i verbali (da n. 8 del 13.12.2022 a n. 8 del 20.03.2023) relativi alla valutazione della performance organizzativa anno 2021 solo con il verbale n. 9 del 13.04.2023. Occorre ricordare che la ASM con nota prot. n. 30393 del 29.06.2022 aveva comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica le motivazioni legate al perdurare della situazione pandemica che non consentivano il rispetto della adozione al 30 giugno 2022 della relazione della Performance anno 2021. Stessa motivazione addotta dalla ASM per giustificare il ritardo nella elaborazione degli obiettivi strategici ed operativi relativi all'anno 2022;

5) **Chiusura valutazioni performance organizzativa anno 2022:** L'OIV, in accordo con il Controllo di Gestione, tenendo conto delle criticità riscontrate nelle attività di valutazione della performance anno 2021 sia nel ricevere che nel valutare le relazioni delle UUOO, ha proposto ed ottenuto di elaborare un format sintetico che richiamava le schede di budget e molto semplice da far compilare alle UUOO. Tale format avrebbe facilitato sia la stesura delle relazioni finali da parte delle UUOO sia l'attività di valutazione dell'OIV. Con nota prot. 14194 del 31-03-2023, la Direzione Strategica chiedeva alle UUOO di trasmettere entro il 30 aprile 2023 le relazioni annuali ed il format al fine di concludere rapidamente le valutazioni della performance anno 2022. Nella suddetta nota, la Direzione ha fatto presente che la Procedura Aziendale di misurazione e valutazione della Performance, di cui al Regolamento aziendale adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 1089/2019, per i Direttori delle UOC/UOSD prevede che:

- l'omessa presentazione della relazione comporta l'esclusione dall'accesso alla retribuzione di risultato;
- il ritardo nella presentazione della relazione, qualora sia ingiustificato e/o determinato da un comportamento poco collaborativo e non conforme alle regole dell'Azienda, comporta una riduzione del 20% della retribuzione di risultato spettante.

Organismo Indipendente di Valutazione

Nonostante la nota, anche nel 2023 le relazioni annuali ed il format relativo all'anno 2022 sono state trasmesse ben oltre il termine ultimo indicato.

Con grande sforzo da parte dell'OIV, non sempre assistito dalla STP, le attività relative alla valutazione della performance organizzativa anno 2022 erano state iniziate nei verbale 14/2023-15/2023 e terminate con il verbale n.16 del 10.11.2023. La Direzione Strategica ha chiesto, in via eccezionale sempre in riferimento alla pandemia, di ammettere alla valutazione, anche delle UUOO che hanno fatto pervenire le relazioni dopo questa data. L'OIV con il verbale n. 17 del 27.11.2023 concede di valutare le ulteriori Unità Operative e di dichiarare chiuso il ciclo performance anno 2022. In realtà successivamente sono pervenute ulteriori UUOO che l'OIV ha valutato sempre su richiesta della Direzione Strategica per non penalizzare i dipendenti delle UUOO che hanno adempiuto con ritardo alla produzione della relazione annuale finale.

Quindi, le attività di valutazione della performance organizzativa non sono terminate nel 2023 a causa dei ritardi nella trasmissione delle relazioni da parte delle Unità Operative. L'OIV ha chiesto alla ASM di tenere conto nella distribuzione degli incentivi di tali inadempienze e ritardi che penalizzano le Unità Operative che hanno rispettato i tempi di trasmissione delle relazioni annuali finali come previsto dalla Direzione Strategica nella nota prot. 14194 del 31-03-2023.

6) **Avvio ciclo performance organizzativa anno 2023:** La Direzione Strategica, nonostante i solleciti dell'OIV, ha comunicato con email la nota prot. Protocollo 29345 del 14.07.2023 relativa alla assegnazione degli obiettivi di budget 2023 confermando gli obiettivi organizzativi assegnati nell'anno 2022.

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

L'OIV ha formalmente preso atto della adozione del PIAO relativo al triennio 2023-2025 con delibera n. 222 del 28.03.2023.

In precedenza, il Piano della performance è stato adottato all'interno del PIAO con la Delibera n. 474 del 15.07.2022 e con delibera n. 405 del 24.06.2022.

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E VALUTAZIONE INTERMEDIA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2023

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 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 2023 come riportato nell'allegato 1 allegato compilato dalla ASM alla presente (allegato 1 e allegato 2).

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 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 suggerisce all'azienda di approfondire ogni sforzo teso all'implementazione del sistema informatico.

Organismo Indipendente di Valutazione

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.

Nel 2023, sono pervenute all'OIV n. 8 richieste di rivalutazione seconda istanza relative alle valutazioni della performance individuale anno 2021 che ha comportato un lavoro aggiuntivo da parte dell'OIV che ha richiesto chiarimenti ai valutatori ed incontrato nella maggior parte dei casi i soggetti valutati che hanno richiesto il riesame. In seguito all'intervento dell'OIV sono state eliminate le pendenze di riesame di seconda istanza.

B. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE

Nell'anno 2023 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, di supporto alla Direzione Strategica.

La pagina 12 trasmessa nell'Allegato 1 alla presente indicava che la STP, ritenuta in numero adeguato, è composta da 1 collaboratore amministrativo dedicata in maniera residuale all'OIV.

La pagina 12 trasmessa con email del 29.04.2024 rettificava tale dato non compilando alcun campo relativo alla STP.

L'OIV aveva ricevuto indicazioni sulla composizione della Struttura Tecnica Permanente, con nota Protocollo n. 55490 del 19.12.2022, e con nota prot. 3646 del 23-01-2023.

Di fatto l'OIV ritiene necessario rafforzare il supporto della STP.

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.

il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma per la Trasparenza 2023-2025 è stato approvato con la Deliberazione del Direttore Generale n. 222/2023 -Approvazione del Piano Integrato di attività e Organizzazione PIAO – Triennio 2023 - 2025.

Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV ha effettuato sia l'attestazione sulla trasparenza che il monitoraggio secondo le tempistiche indicate dall'ANAC e con grande supporto e professionalità da parte del RPCT aziendale e del suo staff.

D. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Come contenuto negli allegati n. 1 e 2 alla presente, 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, degli opuscoli informativi presso i reparti ospedalieri.

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 2023, si è riunito con cadenza periodica (n. 17 Sedute).

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 2023 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 l'assenza di ogni tipo di monitoraggio intermedio. Inoltre, 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 e reporting sugli avanzamenti e sugli eventuali scostamenti.

L'attuale OIV per l'annualità 2023 ha provveduto a attestare e a monitorare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2022 rilevando una ottima performance in tale attività.

Si coglie l'occasione per invitare l'Ente a continuare 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.

Organismo Indipendente di Valutazione

- Riattivare e 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.
- Assegnare una Struttura Tecnica Permanente che possa dedicare un supporto maggiormente dedicato alle azioni dell'OIV.

29 aprile 2024

I COMPONENTI DELL'OIV

Il Presidente dott.ssa Teresa Cetani _____

Il Componente dott. Carlo Monti _____

Il Componente dott. Roberto Aponte _____



ROBERTO APONTE
ministero economia e
finanze-dipartimento
finanze
giudice tributario
30.04.2024 10:11:26
GMT+01:00