

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni art. 14, comma 4, lettera a) d.lgs. n. 150/2009

1. Premessa

La presente **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni** (di seguito “Relazione”) è finalizzata a fornire un quadro complessivo “sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell’anno precedente” (anno 2020-inizio del ciclo della performance rif 2021) e fornisce le “principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti” utilizzabili per l’adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture. Essa viene elaborata in attuazione dell’art. 11, comma 3, lettere b) e h) e art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 nonché delle Linee guide dell’Ufficio per la valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 di giugno 2017 e n. 2 di dicembre 2017 i cui indirizzi metodologici e indicazioni generali sono applicabili anche alle altre Amministrazioni diverse dai Ministeri.

In particolare, con la presente relazione l’OIV, insediatosi in data 14.04.2020, riferisce in ordine al funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, trasparenza ed integrità dei controlli interni con riferimento all’attività svolta nel 2020 con particolare riferimento a:

Ciclo della Performance: Piano della Performance; Sistema di Misurazione della Performance; Infrastruttura IT a supporto del Ciclo della Performance; Attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Nel corso delle prime riunioni ha definito le priorità di lavoro :

- partire dalle indicazioni già fornite nell’ anno precedente in tema di misurazione e valutazione della performance per promuoverne un articolato sviluppo, possibile grazie al grado di maturazione raggiunto a livello aziendale dagli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione delle performance;
- valutare i risultati raggiunti rispetto al percorso metodologico indicato in tema di valutazione del personale e proporre un ulteriore percorso di sviluppo e consolidamento.

Nello specifico, nel corso dell’anno di attività, l’OIV ha dato impulso a due importanti processi di miglioramento e sviluppo del sistema. In primo luogo, ha contribuito alla definizione di raccomandazioni per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance dell’AORN Santobono Pausilipon . In secondo luogo, ha partecipato al “Tavolo OIV-AORN per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale” con lo scopo di: 1. formulare le indicazioni per la predisposizione di una nuova guida alla valutazione; 2. definire il successivo percorso di consolidamento dei sistemi di valutazione aziendali; 3. monitorare l’evoluzione del sistema di valutazione del personale nell’ AORN . L’attività dell’ OIV in continuità con il lavoro svolto in precedenza, si è concentrato sulle attività di verifica e monitoraggio, con l’obiettivo di spostare progressivamente l’attività da “verifiche di metodo” a “verifiche di efficacia” dell’applicazione a livello aziendale degli strumenti adottati, sul loro livello di utilizzo e sul loro impatto effettivo, anche

al fine di stimolare, attraverso lo scambio di esperienze ed il confronto con altre Aziende sanitarie, effettivi miglioramenti nel sistema. Si sono confermati, pertanto, a livello macro, i seguenti ambiti di attività: performance complessiva aziendale; performance organizzativa; valutazione del personale e performance individuale; anticorruzione e trasparenza.

Le attività svolte nel corso del periodo oggetto della presente relazione devono essere considerate nel quadro di un contesto assolutamente eccezionale in cui l'intero Paese si è trovato ad operare per effetto dell'emergenza COVID-19 che si è verificata a partire dalla fine di febbraio 2020. In particolare si rileva che l'emergenza COVID-19 ha imposto un brusco riorientamento delle attività gestionali delle Aziende con il rallentamento di fatto di una serie di processi consolidati o da mandare a regime (si pensi ad esempio ad alcuni aspetti relativi alla valutazione del personale). La presente relazione quindi riepiloga l'attività di monitoraggio dell'OIV dell'AORN Santobono Pausilipon nel periodo considerato, che però deve essere letta tenendo conto di quest'emergenza.

2. Sintesi dell'attività svolta

Si riporta di seguito il percorso di lavoro attuato dall'OIV nell'anno di riferimento. Di seguito vengono descritti, i vari temi in modo organico fornendo anche informazioni di dettaglio sulle attività svolte, sui monitoraggi compiuti e sui risultati rilevati:

- gennaio 2021: Incontro con la Nuova Direzione Strategica, nello specifico ad inizio anno, si è ritenuto di fondamentale importanza formulare il quadro delle attività/adempimenti e le relative scadenze cui interessare l'AORN per il 2021;
- febbraio 2021: Monitoraggio adempimenti obblighi in materia di Trasparenza secondo gli indirizzi dell'ANAC sono stati rilevati dall'OIV le attività/adempimenti e le relative scadenze a cui conformarsi per il 2021;
- 31 marzo 2021: verifica della pubblicazione del PTPCT 2021-2023 da parte dell'Azienda entro la data prevista (31 marzo 2021) e nella corretta sezione del sito aziendale "Amministrazione Trasparente".
- giugno 2021: trasmissione della Relazione Annuale 2020 del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza; verifica della pubblicazione nel sito Amministrazione Trasparente e dell'aderenza con quanto indicato nei verbali dell'OIV

Giugno - luglio 2021: misurazione e valutazione della Performance ed approvazione della versione definitiva della "Proposta di valutazione dei Responsabili per l'anno 2020"

luglio 2021: comunicazione "Validazione Piano della Performance".

- settembre 2021: verifica pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente della Relazione sul ciclo della performance anno 2020 corredato da documento di validazione dell'OIV

Da marzo – dicembre 2021 Elaborazione delle raccomandazioni per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nell'AORN Santobono: tale attività ha portato all'approvazione delle indicazioni puntuali da parte dell'Organismo "per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'AORN Santobono Pausilipon", Relativamente al SMVP è stato dato dall'OIV-SSR parere favorevole (Verbale n.30 del 16/12/2021), in quanto sono state ritenute coerenti con le normative nazionali e regionali di riferimento contenendo quegli elementi essenziali di valutazione che i sistemi di valutazione devono riportare.

Da marzo – settembre 2021: verifica dell'aderenza dei documenti aziendali con quanto previsto nei verbali per i seguenti aspetti: congruenza fra le misure di prevenzione corruzione e gli obiettivi previsti nel Piano della Performance, misurazione e valutazione e relazione sulla performance 2020

Si rinvia ai verbali dell'Organismo per le indicazioni puntuali.

3-Monitoraggio sui controlli interni

L'AORN Santobono Pausilipon ha consolidato un sistema strutturato di pianificazione e programmazione delle proprie attività, oltre che di controllo e rendicontazione dei risultati, con una proiezione sia esterna, rivolta cioè ai numerosi "portatori di interessi" istituzionali e non. Progressivamente nell'anno di riferimento attraverso un percorso avviato sin dall'insediamento dell'Organismo si è giunti all'approvazione della disciplina per l'attivazione e il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione dell'AORN Santobono- Pausilipon. (si rinvia all'atto di approvazione) In questo contesto, all'Organismo Indipendente di Valutazione è stato assegnato un ruolo di guida e di monitoraggio sulle modalità di applicazione del ciclo della performance. In relazione al rinnovo, avvenuto nel corso del 2021 con delibera DG n.158 del 08-03-2021 sono state apportate variazioni ed integrazioni dell'atto aziendale con l'individuazione di nuove Unità operative e la modifica di altre Unità Operative già esistenti che ha comportato l'esigenza di calendarizzare in diversi momenti le procedure di negoziazione ed assegnazione ai Direttori/Responsabili di budget degli obiettivi gestionali per l'anno 2021. Il "Gruppo lavoro costituito per l'aggiornamento delle linee guida per la predisposizione del Piano della Performance", col confronto costante con l'OIV, ha elaborato una proposta di struttura individuando gli indicatori ritenuti maggiormente significativi per la valutazione delle performance.

3. Ciclo della Performance: Il Piano della Performance

Il Piano della Performance 2020 è stato approvato con delibera n. 76 del 31/01/2020, quindi nel termine di legge; anche il Piano 2021 risulta approvato nei termini con delibera n. 83 del 09/02/2021 aggiornato con delibera n. 776 del 02/12/2021

In ordine all'adeguatezza dei contenuti del Piano della Performance approvato dall'AORN, precisato preliminarmente che le linee guida ministeriali suggeriscono di articolare il Piano in quattro sezioni (- presentazione dell'amministrazione - pianificazione triennale - programmazione annuale - dalla performance organizzativa alla performance individuale), l'OIV rileva che il Piano in linea di massima risulta conforme alle linee guida ministeriali.

Per quanto concerne la scheda all.3 delibera CIVIT 23/2013 "monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi relativo al ciclo della performance 2020 " non ci sono rilievi da formulare in quanto conforme alle indicazioni fornite dall'organismo nell'anno precedente.

L'OIV evidenzia che questo Organismo si è insediato in data 14 aprile 2020 e, da quanto ha potuto sinora rilevare in sede di relazione sulla performance 2020, parere sul Piano di Prevenzione della

Corruzione e sul Codice di Comportamento ed in infine parere vincolante sul SMVP , gran parte delle indicazioni indicate sono in fase di implementazione.

3. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

L'OIV qui costituito, sin dal momento del suo insediamento, ha condiviso con la Direzione Strategica aziendale dell'AORN e le strutture di supporto all'Organismo la necessità di redigere e approvare, in tempi brevi, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previsto all'art.7 del DLGS n.150/2009, come modificato da DLGS n.74/2017 e dalle Linee guida n.5 elaborate nel Dicembre 2019 dal Dip. F.P. per accompagnare le Amministrazioni nella costruzione dei sistemi.

L'AORN, anche sulla base delle raccomandazioni dell'OIV ed un lavoro svolto in sinergia con esso, ha predisposto il sistema di misurazione e valutazione della performance relativamente al quale in data 16/12/2021 l'Oiv ha rilasciato parere vincolante positivo ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 150/2009 e smi.

Il sistema di misurazione e valutazione ricomprende anche i criteri per l'utilizzo della premialità e, pur apprezzando lo sforzo prodotto ed il lavoro svolto per la definizione del documento citato, pertanto è utile ribadire che l'approvazione e l'attuazione del sistema di misurazione e di utilizzo dei premi rappresenta non soltanto una esigenza non ulteriormente differibile, in quanto finalizzata ad attuare un obbligo normativo per la corretta applicazione delle procedure di valutazione, ma anche un punto di qualificazione e verifica dell'intera attività svolta dall'OIV, con il qualificato e puntuale supporto della STP, in questo biennio di mandato.

4. Infrastruttura IT a supporto del Ciclo della Performance

Da quanto emerso in fase di valutazione della performance 2020 non risulta che l'AORN abbia fatto uso di sistemi IT a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici anche se risulta in fase di implementazione un sistema informativo di controllo e monitoraggio.

5. Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance

Dall'esame della documentazione agli atti dell'OIV risulta un livello di integrazione sufficientemente adeguato tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e di contabilità economico-patrimoniale.

Va peraltro ribadito in questa sede che le modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017 hanno significativamente rafforzato tale legame; per tutti si richiama l'art. 5 del d.lgs. 150/2009 laddove viene prescritto alle amministrazioni di definire gli obiettivi *"in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196"*.

6. Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.

6.1 Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Con delibera di n.75 del 31/01/2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Non risulta aggiornato sul sito istituzionale: “Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance” così come previsto ai sensi della delibera Civit n.23/2013

In esecuzione del piano di efficientamento approvato con delibera n.133 del 23.03.2017 risultano approvati:

- il Regolamento per il contrasto dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- il Codice di Comportamento dell'AORN;
- il Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali.
- il Piano di Rotazione nelle aree di rischio corruzione e in tutte le macrostrutture aziendali;
- il Regolamento dell'Ufficio di Pubblica Tutela;
- il Piano della Comunicazione 2020-2022.

Suggerimenti e raccomandazioni: L'OIV, alla luce della documentazione sopra elencata:

- giudica positivamente il livello di implementazione dei regolamenti aziendali finalizzati a promuovere l'Integrità e la Trasparenza.
- raccomanda un periodico e sistematico aggiornamento degli atti regolamenti adottati.

6.2 Obblighi di pubblicazione.

A seguito della verifica diretta sul sito istituzionale, attraverso l'utilizzo di supporti informatici e seguendo i criteri indicati dall'Anac per rendere omogenei i processi di verifica, con particolare riferimento alla struttura della sezione “Amministrazione trasparente” risulta che la stessa non è ancora del tutto allineata a quanto previsto dalla griglia allegata alla deliberazione n. 294/2021 ANAC.

Infatti **nella scheda di sintesi all.3 delibera Anac n.294/2021 l'OIV ha evidenziato la difficoltà di individuare le responsabilità procedurali tra dirigenti e funzionari suggerendo che in ogni atto sia indicato il dettaglio della sezione e la delega al soggetto incarico della pubblicazione ; ha chiesto inoltre la pubblicazione dei dati nella sezione pertinente secondo la normativa di riferimento.**

Suggerimenti e raccomandazioni: In conclusione, nel suo complesso l'infrastruttura appare sufficientemente in grado di garantire il rispetto delle indicazioni di legge, permanendo però alcune criticità soprattutto per quanto riguarda la completezza della sezione “amministrazione trasparente” che l'OIV raccomanda di risolvere.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità

Gli standard di qualità (art. 11 d.lgs. 286/1999) esprimono i livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi. Per ciascun servizio erogato all'utenza sono individuate diverse dimensioni della qualità (tra cui tempestività, accessibilità, trasparenza e d'efficacia) e relativi indicatori, per ognuno dei quali deve essere definito un valore programmato. In caso di violazione degli standard sono previste per gli utenti procedure di reclamo, richieste di indennizzo e azioni collettive (class action).

L'Amministrazione ha approvato il regolamento di Pubblica Tutela e predisposto il modulo per la gestione dei reclami. Entrambi sono pubblicati sul sito istituzionale.

Non risulta approvato il Piano della Qualità.

Non risulta elaborato e pubblicato un report annuale sulla gestione dei reclami e sull'applicazione del regolamento di Pubblica Tutela.

Suggerimenti e raccomandazioni: La ricerca e l'attuazione di soluzioni organizzative efficaci per la gestione dei reclami e della customer satisfaction è una necessità che l'amministrazione è chiamata a risolvere, anche a motivo del più stretto collegamento che il legislatore pone tra attuazione del ciclo della performance, standard di qualità e giudizi dell'utenza (es.: art. 19-bis d.lgs.150/2009). Si suggerisce infine di procedere annualmente ad almeno una indagine distintamente su:

- stato di benessere organizzativo;
- customer satisfaction con annessa valutazione della procedura di gestione dei reclami;
- condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico;

anche al fine di consentire alle strutture preposte (in particolare il CUG, previsto dall'art. 57 d.lgs. 165/2001) di individuare soluzioni idonee laddove emergano criticità significative.

Si raccomanda la redazione del Piano della Qualità, con gli standard di prodotto, da allegare annualmente al Piano della Performance.

8. Sistema dei controlli: controlli di regolarità amministrativa e contabile

Si prende atto della nota 9165 del 29.04.2022 relativa al "funzionamento del sistema dei controlli interni.

La relazione richiesta dall'OIV presenta caratteristiche di elaborazione identiche a quella già prodotta nell'anno precedente scontandone gli stessi limiti: la relazione si sostanzia in un elenco delle tipologie dei controlli pertinenti all'organizzazione aziendale.

Suggerimenti e raccomandazioni: Si riconfermano le raccomandazioni fornite lo scorso anno ovvero la necessità di adottare un regolamento sui controlli interni che preveda l'integrazione e la rappresentazione dei controlli svolti con ulteriori informazioni che consentano di avere contezza della tipologia (individuazione di parametri), degli uffici attuatori, della quantità nonché della periodicità degli stessi.

29/04/2022

L'OIV

dr.ssa Teresa Meinardi
f.to

dr.ssa Fiocco Giuseppina
f.to

dr. Chiarelli Giovanni Berardino
f.to