

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2022**

*Redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 4,
lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera CIVIT n. 23/2013*

28 aprile 2023

1. Presentazione

Tra i compiti assegnati agli OIV vi è quello relativo al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. A tal fine, l'Organismo in esame deve elaborare una relazione annuale sullo stato di tale sistema anche formulando **proposte e raccomandazioni** ai vertici aziendali. Il riferimento normativo è l'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Questo OIV ha pertanto predisposto la seguente relazione schematica sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'AORN San Pio di Benevento. Come accennato, **la finalità della relazione in esame è di evidenziare le criticità e i punti di forza del sistema**, con il fine ultimo di presentare **proposte migliorative** per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si chiarisce, al riguardo, che l'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità e che il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con il fine ultimo di favorire un aumento del livello di qualità ed efficacia del Sistema complessivo. In tal senso, nel rispetto del dettato della delibera CiVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

In linea con il dettato normativo, gli ambiti sui quali la relazione si focalizza sono i seguenti:

- 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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità.

Da un punto di vista metodologico, la redazione della presente relazione ha utilizzato, quali fonti di acquisizione delle informazioni, dati ed elaborazioni forniti dagli Uffici aziendali competenti (Allegato 1 ed Allegato 2) e informazioni quali-quantitative emerse a seguito di diversi colloqui intercorsi con alcuni dirigenti dell'Azienda.

La relazione prevede, in primis, nel prossimo paragrafo, un esame ed una valutazione per i

singoli ambiti di verifica sopra richiamati; successivamente, nel paragrafo finale, vengono svolte alcune raccomandazioni poste all'attenzione della Direzione Strategica dell'Azienda. Completano la Relazione gli Allegati 1 e 2.

2. L'esame e la valutazione del funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

A. La performance organizzativa

Per quanto concerne la valutazione relativa alla performance organizzativa, l'OIV ha focalizzato l'attenzione sulla fase di definizione degli obiettivi, sulla misurazione in corso d'anno e sulla valutazione finale dei risultati. Punto di partenza del processo di misurazione e successiva valutazione delle performance organizzative relative al 2022 è il Piano Triennale della Performance 2022-2024 dal quale sono desumibili gli obiettivi aziendali di riferimento e l'assegnazione degli obiettivi alle macrostrutture aziendali.

Nel complesso, l'OIV rileva che il processo relativo alla performance organizzativa è caratterizzato da un monitoraggio mensile del raggiungimento degli obiettivi intermedi i cui esiti sono adeguatamente diffusi in ambito organizzativo. Al riguardo, **l'OIV evidenzia** come nella fase di assegnazione degli obiettivi nel 2022, così come nel 2021, **ci sia stato un miglioramento** rispetto agli anni precedenti in quanto vi è stato colloquio e/o controfirma della scheda obiettivi da parte dei valutati ai fini della condivisione degli item e dei target di valutazione.

Con riferimento al ciclo della performance del 2023 il processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi da parte della Direzione Aziendale alle Macrostrutture, per motivi legati a numerosi adempimenti istituzionali nonché per le dimissioni nel mese di marzo del Responsabile UOSD Programmazione, Progettazione, Valutazione Strategica e Gestione della Performance, si svolgerà nel mese di maggio secondo un calendario di incontri promossi dal vertice aziendale. **L'OIV ha invitato** il Dirigente Controllo di Gestione a fornire nel mese di giugno 2023 **il quadro relativo allo stato dell'assegnazione degli obiettivi "a cascata" nelle diverse articolazione delle UOC.**

Come già evidenziato nella Relazione relativa al 2021, l'OIV ribadisce **l'opportunità di acquisire uno strumento tecnologico ad hoc**, a supporto dell'attività di monitoraggio, analisi e reportistica, che permetta l'assegnazione delle risorse finanziarie (nonché la misurazione degli indicatori) ai centri di costo per il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi e per la visualizzazione periodica dell'andamento gestionale della struttura stessa. A tal proposito si rileva

che la UOC “Controllo di gestione” e la UOSD “Programmazione, progettazione, valutazione strategica e gestione della performance” inviano report mensili alle strutture organizzative e periodicamente effettuano riunioni per verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi concordati. Inoltre, si **raccomanda che l’assegnazione degli obiettivi vada espletata al massimo entro il primo trimestre dell’anno** per consentirne il raggiungimento.

B. La performance individuale

In relazione al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, l’analisi svolta dall’OIV sull’assegnazione degli obiettivi in essere evidenzia la **buona trasversalità** dell’assegnazione degli obiettivi individuali lungo i vari livelli organizzativi e la loro coerenza rispetto alle disposizioni del Sistema di Misurazione e Valutazione in essere.

C. Il processo di attuazione del ciclo della performance

L’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che gli Enti si dotino di una Struttura Tecnica Permanente (STP) di supporto all’attività dell’OIV che sia dedita, tra l’altro, alla misurazione della performance. Nel rispetto del principio di economicità e del costo opportunità delle risorse, devono essere destinate risorse umane e finanziarie adeguate allo svolgimento delle funzioni di supporto degli OIV. Allo stato la STP dell’AORN San Pio è dotata di una unità di personale. Si tratta, ad avviso di questo Organismo, di **un supporto insufficiente sia in termini di numerosità delle risorse dedicate che di bilanciamento delle competenze necessarie** per lo svolgimento delle attività. A tal proposito va sottolineato peraltro il **valido contributo** fornito, in tema di raccolta ed elaborazione dati a supporto delle analisi dell’OIV, dal Direttore della UOC Controllo di Gestione, dal Dirigente dott. Froncillo nonché dagli altri dirigenti presenti a tutte le riunioni dell’OIV.

D. Infrastruttura di supporto

L’esame dell’infrastruttura di supporto evidenzia l’assenza di sistemi informativi e informatici adeguati a supporto del funzionamento del ciclo della performance, con particolare riferimento al monitoraggio dell’andamento gestionale dei singoli reparti/centri di costo/responsabilità ed alla misurazione continua degli obiettivi qualitativi e quantitativi. Del sistema di controllo di gestione, peraltro, **fanno uso solo alcune Strutture centrali dell’Ente.**

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV ha focalizzato l'attenzione su diversi aspetti tra cui in particolare i sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati; il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati; il sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati ed i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Circa le modalità con cui sono archiviate le informazioni, l'OIV rileva la presenza di alcuni ambiti informativi (Bandi di concorso; Bandi di gara e contratti) per i quali la **modalità di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente è quella manuale**. Al riguardo, l'OIV ritiene che tale modalità possa generare rallentamento del processo di pubblicazione dei relativi dati nella sezione in esame e **auspica il passaggio a modalità digitali** di trasmissione interna dei dati.

Circa i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", risulta attivato il sistema per il conteggio degli accessi.

In merito alla implementazione della valutazione partecipativa, attualmente sono attivi dei totem per la rilevazione della soddisfazione dei pazienti; l'OIV ribadisce importanza di **attivare dei sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini** sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi. A tal proposito, l'OIV ritiene che gli attuali mezzi di comunicazione "social" possono risultare utili se governati adeguatamente da un referente esperto in materia informatico-giuridica.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità.

L'OIV rileva che sono stati definiti standard di qualità per i servizi all'utenza per almeno la metà dei servizi offerti con standard.

3. Raccomandazioni e suggerimenti

L'esame del Sistema della Valutazione, della Trasparenza e Integrità dei controlli interni riferito al 2022 consente a questo OIV di formulare in questa sede alcune raccomandazioni e

suggerimenti che vanno letti **nell'ottica di supportare e sollecitare il processo di miglioramento del sistema** e di rendere massimamente efficaci le attività di valutazione, di trasparenza e integrità dei controlli interni.

Per quanto concerne il Sistema della Valutazione, ed in particolare per la misurazione e valutazione delle performance organizzative, l'OIV ribadisce **l'opportunità di acquisire uno strumento tecnologico ad hoc**, a supporto dell'attività di monitoraggio, analisi e reportistica, che permetta l'assegnazione delle risorse finanziarie (nonché la misurazione degli indicatori) ai centri di costo per il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi e per la visualizzazione periodica dell'andamento gestionale della struttura stessa. Inoltre, si **raccomanda che l'assegnazione degli obiettivi vada espletata al massimo entro il primo trimestre dell'anno** per consentirne il pieno raggiungimento.

Circa le attività relative al processo di attuazione del ciclo della performance, e dunque al ruolo della Struttura Tecnica Permanente (STP) di supporto all'attività dell'organismo, **l'OIV invita l'Azienda a rafforzare tale struttura con almeno un'altra unità** di personale.

Per quanto concerne l'attività di monitoraggio dei dati pubblicati, l'OIV ribadisce che tale attività vada svolta da **ciascun responsabile di struttura che si deve assicurare che sul PAT sia rinvenibile** il dato afferente alla propria area. Il RPCT svolge attività di coordinamento, verifica, supervisione e raccordo. Inoltre, stante la presenza alcuni ambiti informativi (Bandi di concorso; Bandi di gara e contratti) per i quali la **modalità di pubblicazione** nella sezione Amministrazione Trasparente è quella **manuale**, l'OIV **auspica il pieno passaggio a modalità digitali** di trasmissione interna dei dati.

I Componenti dell'O.I.V.

Dott. Eduardo Chianese



Dott. Roberto Delfino

