

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2024**

*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 2025

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 riportate alcune raccomandazioni poste all'attenzione della Direzione Strategica dell'Azienda. Completano la Relazione gli Allegati 1 e 2 trasmessi dal Direttore della UOC Controllo di Gestione all'Organismo via mail in data 09/04/2025.

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 2024 è il PIAO 2024-2026 dal quale sono desumibili gli obiettivi aziendali di riferimento e l'assegnazione degli obiettivi alle macrostrutture aziendali. Il processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi da parte della Direzione Aziendale è stato avviato a partire da marzo con l'assegnazione degli obiettivi ai Capi Dipartimento

Nel complesso, l'OIV rileva che il processo relativo alla performance organizzativa è stato 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 nell'ultimo triennio (2024-2023-2022) **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. Come già evidenziato nella Relazione dello scorso anno, 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** al personale venga effettuata non oltre il mese di febbraio come indicato nella nota del Ministro per la Pubblica Amministrazione (Prot. N. 430 del 24/01/2024), inoltre le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto

il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti.

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 dedicata, 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 sola unità di personale che di fatto però è affiancata in tutte le riunioni dell'OIV da altri dirigenti. A tal proposito va sottolineato il **valido contributo** fornito, in tema di raccolta ed elaborazione dati a supporto delle analisi dell'Organismo, dal Dirigente dott. Froncillo, dal RPCT Dott. Trovato, dalla Dott.ssa Ferraro Direttore della UOC URP e dall'Ing. Morgevi Direttore della UOC Controllo di Gestione.

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.

Non risultano ad oggi attivati i seguenti sistemi:

- Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione
- Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione
- Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza
- Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti
- Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi

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. Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità per più del 50% dei servizi erogati all'utenza.

L'OIV raccomanda che le misurazioni relative agli standard di qualità siano effettuate su tutti i servizi resi all'utenza (100%).

3. Raccomandazioni e suggerimenti

L'esame del Sistema della Valutazione, della Trasparenza e Integrità dei controlli interni riferito al 2024 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, con strumenti di reportistica avanzata, ai Direttori delle Unità operative/Dipartimento dell'andamento gestionale della struttura stessa e del raggiungimento, in corso d'anno, degli obiettivi assegnati. Inoltre, si **raccomanda che l'assegnazione degli obiettivi vada espletata al massimo entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento** per consentirne il pieno raggiungimento entro il 31 dicembre.

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.

L'OIV ribadisce l'importanza di **attivare dei sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini** sulla qualità delle informazioni pubblicate.

I Componenti dell'O.I.V.

Presidente
Dott. Valerio Barbieri

Componenti
Prof.ssa Maria Triassi
Dott. Roberto Delfino