

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**MONITORAGGIO DI 1° LIVELLO DELL'AVVIO DEL CICLO
DELLA PERFORMANCE**

ANNO 2021

Premessa

Con la presente relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2021, l'Organismo analizza il Piano Attuativo Locale (PA) per l'anno 2021, ed il "Piano obiettivi operativi anno 2021", con particolare riferimento alle verifiche richieste dall'art. 44 del Dlgs. 33/2013.

In linea con quanto previsto anche dal DPR n. 105/2016, art. 6, comma 2, l'Organismo verifica il collegamento e l'integrazione sostanziale nell'ambito del ciclo della *performance* tra pianificazione strategico-gestionale e programmazione economico-finanziaria ed inoltre verifica la coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* ed evidenzia eventuali aspetti meritevoli di attenzione, delineando, ove necessario, possibili interventi correttivo-migliorativi.

Il processo seguito dall'OIV (peraltro non sostitutivo dei compiti di "*pianificazione, controllo e rendicontazione*" in capo all'Amministrazione) si è sviluppato tenendo conto delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017 che, pur essendo indirizzate alle amministrazioni centrali dello Stato, costituiscono un utile parametro di riferimento per le restanti amministrazioni.

Con decreto n. 408 del 16/4/2021, modificato con decreto n. 595 del 21/5/2021 e approvato in via definitiva con decreto n. 905 del 20/8/2021, l'ASUFC ha quindi adottato il Piano Attuativo Locale (PA) per l'anno 2021; il documento è stato pubblicato sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale in conformità con quanto previsto dalla normativa sulla trasparenza, dove, tra l'altro è precisato che il PA si configura documento di avvio del ciclo della performance.

L'attività di monitoraggio dell'OIV è stata svolta in maniera sistematica; allo scopo, l'Organismo si è attenuto alle seguenti fasi:

- esame dei documenti sopra riportati;
- definizione della modalità di monitoraggio sull'avvio del ciclo della Performance 2021, che si articola nelle seguenti sezioni:
 - a) Processo di redazione del Piano della Performance (Tempestività approvazione Piano, Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance);
 - b) Obiettivi Strategici Aziendali (Modalità di misurazione della performance generale);
 - c) Obiettivi Operativi/Organizzativi (Modalità di misurazione della performance organizzativa delle unità Organizzative);
 - d) Grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Azienda;
 - e) Grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza;
 - f) Fonti di rilevazione, indicazioni di miglioramento rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance organizzativa e livelli di misurazione della performance;
 - g) Indicatori e target;
 - h) Collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico finanziaria;
 - i) Livello di integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
 - j) Coinvolgimento degli stakeholder
 - k) Pari Opportunità
 - l) Informazioni quantitative
- Elaborazione dei rilievi a conclusione del monitoraggio sull'avvio del ciclo della Performance 2021.

Si allega la scheda di monitoraggio Avvio Ciclo della Performance anno 2021, prodotta dall'Azienda, le cui risposte riportate sono state oggetto, anch'esse, delle attività di verifica dell'organismo i cui esiti finali hanno trovato rappresentazione nella presente relazione.

Nel paragrafo che segue viene esposto l'esito dell'esame rispetto a tutti gli aspetti sui quali le verifiche si sono sviluppate.

Verifiche

| N. | Verifica | Esito | Note e suggerimenti |
|----|---------------------------------|--|--|
| 1 | Tempestività approvazione Piano | <p>In considerazione dell'evento pandemico, la Regione ha posticipato la tempistica di approvazione del percorso di programmazione attuativa al 14.4.2021 (Linee di Gestione 2021) nonché i criteri di finanziamento degli enti del Servizio Sanitario regionale previsti dalla L.R. 22/2019, per cui l'Azienda non ha potuto definire il Piano Attuativo Locale (PAL) per l'anno 2021 nei tempi previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Pertanto, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 2009, l'Azienda ha dato comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, che il Piano della Performance non sarebbe stato prodotto nei termini.</p> <p>La Regione ha rinviato la scadenza della presentazione dell'Atto Aziendale al 27/9/2021, in quanto il processo di definizione dell'organizzazione aziendale è stato rallentato dai fenomeni pandemici.</p> <p>Si è quindi deciso di rinviare l'adozione del Piano della Performance nella sua completezza, utilizzando il PA come punto di riferimento per le attività aziendali.</p> <p>La Direzione ha valutato opportuno avviare un percorso di definizione degli obiettivi semplificato che permettesse di completare l'avvio del ciclo della performance.</p> <p>Con decreto n. 408 del 16/4/2021, modificato con decreto n. 595 del 21/5/2021 e approvato in via definitiva con decreto n. 905 del 20/8/2021, l'ASUFC ha quindi adottato il Piano Attuativo Locale (PA) per l'anno 2021.</p> <p>Con Decreto n. 1263 DEL 26/11/2021 è stato approvato il "Piano obiettivi operativi anno 2021", riconducibile alla Performance organizzativa.</p> | <p>Si deve evidenziare, che nonostante gli eventi pandemici, l'Azienda è riuscita a rispettare i tempi dettati dalla riprogrammazione regionale, producendo i due documenti di programmazione aziendale.</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 | Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance | <p>Continuano ad esistere i tre SMVP delle Aziende originarie, ma il PA risulta comunque coerente ai sistemi.</p> <p>La Direzione Strategica, con il supporto della SOC Programmazione e Controllo, per continuare a garantire la trasparenza del processo di assegnazione degli obiettivi annuali, ha dato sempre evidenza ai soggetti coinvolti nel ciclo della Performance delle modifiche introdotte rispetto agli originari tre Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance.</p> | Si suggerisce di continuare ad esplicitare anche negli atti programmatori le modifiche di volta in volta introdotte rispetto agli originari tre Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance, tanto in attesa della definizione del nuovo SMVP. |
| 3 | Modalità di misurazione della performance generale | La misurazione della <i>performance</i> generale dell'Azienda si sviluppa attraverso n. 329 obiettivi. | |
| 4 | Modalità di misurazione della performance organizzativa delle unità Organizzative | <p>Nel corpo del decreto N. 1263 DEL 26/11/2021 si specifica che si è ritenuto:</p> <p>di strutturare il percorso di programmazione operativa, nelle more della adozione dell'Atto aziendale, con il coinvolgimento dei Centri di responsabilità di cui al documento "Elenco Centri di Responsabilità – programmazione operativa anno 2021" (allegato 1 al decreto);</p> <p>di attuare per l'anno in corso un percorso di programmazione operativa semplificato con schede obiettivo che riportano, per i singoli Centri di responsabilità, esclusivamente obiettivi e risultati attesi derivanti dal Piano Attuativo e dai documenti regionali di Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale - ASUFC e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché da altri atti di pianificazione aziendale (programmazione degli investimenti, piano dell'offerta formativa, ...), ed infine da eventuali obiettivi specifici per struttura;</p> <p>gli obiettivi definiti sono in continuità con la programmazione 2020 e preventivamente concordati con i responsabili dei Centri di Responsabilità.</p> <p>Per ciascun obiettivo organizzativo sono stati individuati gli indicatori di performance con target e tempistica. Viene indicato il peso per ciascun obiettivo in funzione della categoria di appartenenza (direttore SOC, Dirigenza medica, Dirigenza Sanitaria e Comparto)</p> <p>Per alcuni obiettivi il target è rappresentato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi puntualmente indicati nella descrizione.</p> | <p>Si da atto che la gestione aziendale 2021 è stata condizionata dall'andamento dell'emergenza epidemiologica e caratterizzata da alcune situazioni straordinarie tra cui l'intervenuto cambiamento della Direzione Aziendale nel maggio u.s., l'avvio delle attività di definizione del nuovo Atto Aziendale e l'importante sforzo organizzativo, sia della componente sanitaria che di quella amministrativa aziendale, non solo per il potenziamento dell'attività vaccinale ma anche per il ripristino dei livelli di funzionamento.</p> <p>Purtuttavia si suggerisce di definire in maniera distinta gli indicatori dai risultati attesi.</p> |

| | | | |
|----|--|--|---|
| 5 | Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione economico finanziaria | Il piano della performance non contiene un sistema di indicatori idoneo a misurare lo stato delle politiche di bilancio, tuttavia l'Azienda produce un monitoraggio periodico nei confronti della Regione finalizzato anche alla verifica dello stato delle politiche di bilancio e dei documenti di programmazione economico-patrimoniale. Si cerca di determinare il raccordo attraverso le assegnazioni del budget, anche se al momento è in corso un percorso di allineamento dei sistemi di reportistica e rendicontazione utilizzati nelle 3 ex aziende. | |
| 6 | Fonti di rilevazione, indicazioni di miglioramento rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance organizzativa e livelli di misurazione della performance | Le fonti e le modalità di rilevazione, pur non essendo esplicitamente indicate, sono in buona parte desumibili dal fenomeno oggetto di misurazione. | Il tema sarà oggetto di uno specifico approfondimento da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione in sede di relazione annuale. |
| 7 | Grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Azienda | Alto, gli obiettivi aziendali sono stati definiti in una logica top-down dalla Regione nei confronti dell'Azienda. E' stata effettuata una negoziazione degli obiettivi di primo livello tra la Direzione Strategica ed direttori di macrostruttura. | |
| 8 | Grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza | Tutti i Responsabili di macrostruttura hanno potuto, però, valutare la perseguibilità degli obiettivi ed esprimere eventuali proposte alternative da negoziare a livello regionale. | |
| 9 | È prevista una tempistica per il monitoraggio in itinere e l'applicazione di eventuali interventi correttivi? | E' stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi da Piano Annuale nel rendiconto del I trimestre il 31 maggio e a seguire nel II e nel III rendiconto trimestrale (rispettivamente il 30 luglio e 2 novembre). | |
| 10 | Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire? Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili? La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti? | Per alcuni obiettivi il target è rappresentato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi puntualmente indicati nella descrizione. Non c'è evidenza che le banche dati vengano aggiornate in maniera costante e dinamica. Non esistono applicativi informatici sottostanti al Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>Performance</i> . | Si suggerisce l'attivazione di modalità di acquisizione dei dati di misurazione che consentano di superare, laddove possibile e organizzativamente compatibile, la logica basata sull'autodichiarazione in funzione di automatismi che siano in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono. |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 11 | Definizione dei target associati agli indicatori sono sulla base di valori storici? Definizione dei target associati agli indicatori sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)? | Non esiste evidenza esplicita nel decreto "Piano obiettivi operativi anno 2021" che la definizione dei target avvenga sulla base di valori storici; alcuni obiettivi seguono dei benchmark a livello nazionale (programma PNE, Programma "Bersaglio") ma non esiste evidenza della loro definizione sulla base di valori di benchmark, sebbene di norma gli obiettivi si fondano su programmi pluriennali, pertanto anche i target si fondano sugli esiti ottenuti negli anni precedenti. | Si suggerisce di esplicitare l'utilizzo dei target associati ai valori storici per rendere più facile l'evidenza del percorso migliorativo dell'azienda e delle sue articolazioni. Inoltre, l'esplicitazione dell'utilizzo di valori di benchmark intra ed extra aziendali, permette l'oggettiva attribuzione al valore raggiunto. |
| 12 | Livello di integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza | L'integrazione del Piano con le Misure previste dal PTPCT, avviene attraverso l'assegnazione delle stesse Misure sulla scheda di assegnazione degli obiettivi organizzativi secondo le delibera 880/21. L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle previsioni in materia di trasparenza realizza quel collegamento richiesto dall'art. 44 del DLgs. 33/2013 e ne determina il riflesso sulla valutazione individuale. | |
| 13 | Sistema informatico a supporto dei processi di misurazione | Non risulta la presenza di un sistema informatico strutturato a supporto del ciclo della <i>performance</i> ; solo per l'estrapolazione dei dati sanitari si fa riferimento a banche dati aziendali ma comunque non collegate al ciclo della <i>performance</i> . In particolare per gli indicatori sanitari vengono utilizzate le base dati informative: SDO, CUP WEB, SIASA (specialistica ambulatoriale), Sistema informativo dell'Assistenza domiciliare, sistema informativo dell'RSA, Farmaceutica ospedaliera, farmaceutica territoriale, distribuzione diretta dei farmaci, SIASI. | La misurazione degli indicatori non sempre si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti. Si suggerisce l'attivazione di modalità di acquisizione dei dati di misurazione che consentano di superare, laddove possibile e organizzativamente compatibile, la logica basata sull'autodichiarazione in funzione di automatismi che siano in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono. |
| 14 | Trasparenza | Il piano risulta pubblicato in Amministrazione trasparente. Il Piano è disponibile in formato aperto e ciò ne rende agevole la consultazione ed è regolarmente integrato nel piano degli obiettivi operativi anno 2021. | |
| 15 | Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità | Nel documento di programmazione annuale non sono presenti obiettivi di promozione delle pari opportunità. | Si rappresenta la necessità di integrazione del Piano delle Azioni Positive, una volta adottato dall'azienda, con quello della <i>performance</i> annuale, al pari dell'integrazione agita per il PTPCT. |
| 16 | Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano della <i>performance</i> . | Non risulta una partecipazione strutturata dei portatori d'interesse. | Si suggerisce, almeno, la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013. |

| | | | |
|----|--|--|---|
| 17 | <i>Citizen satisfaction</i> | Non risulta una rilevazione strutturata delle aspettative dei cittadini, né di conseguenza l' analisi dei differenti target e delle specifiche esigenze, del coinvolgimento e della partecipazione di soggetti deboli, della verifica dell'efficacia del servizio, del miglioramento del dialogo e del rapporto di fiducia, né il miglioramento della qualità percepita dagli stakeholder rispetto all'anno precedente. | Il tema sarà oggetto di uno specifico approfondimento da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione in sede di Relazione annuale. |
| 18 | Informazioni quantitative Obiettivi specifici (operativi) | Numero totale 1.203 Numero indicatori numerici 490 Numero di indicatori non numerici 713 | Si suggerisce di aumentare il numero degli indicatori numerici. |

Conclusioni

Tutto ciò premesso l'Organismo ritiene che per quanto concerne gli **aspetti generali** il ritardo di approvazione dei due documenti programmatori, "Piano Attuativo locale", decreto n. n. 905 del 20/8/2021, e Performance organizzativa: approvazione "Piano obiettivi operativi anno 2021", decreto n. 1263 del 26/11/2021, è giustificato da quanto dettagliatamente esplicitato dall'Amministrazione nel corpo degli stessi documenti.

Per quanto attiene gli **obiettivi generali (strategici/Piano Attuativo)**, gli stessi sono coerenti con la programmazione aziendale/regionale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione suggerisce relativamente agli **obiettivi organizzativi** di esplicitare l'utilizzo dei target associati ai valori storici per rendere più facile l'evidenza del percorso migliorativo dell'azienda e delle sue articolazioni.

Nel documento "Piano obiettivi operativi anno 2021" non vengono riportati **gli obiettivi individuali prestazionali** per ex ASUIUD il cui SMVP prevede un meccanismo a cascata di ribaltamento degli obiettivi prestazionali individuali. Non si fa riferimento alla componente comportamentale della performance individuale per nessuna ex azienda.

La SOC Programmazione e Controllo di Gestione, su richiesta esplicita dell'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 15/10/2021, ha prodotto evidenza dell'avvenuto ribaltamento o di eventuale assegnazione degli obiettivi dalle strutture del livello superiore alle relative articolazioni organizzative in assenza di un SMVP definito e dell'avvenuta assegnazione degli obiettivi individuali, trasmettendo le informazioni pervenute dalle strutture competenti.

Si consiglia di dare evidenza formale dell'avvenuta assegnazione degli obiettivi individuali sia per la componente prestazionale che per la parte legata alle competenze ed ai comportamenti nel documento di programmazione annuale.

Gli **obiettivi "specifici" organizzativi** di cui al decreto 1263/2021 risultano coerenti con quanto definito dagli **obiettivi strategici del Piano Attuativo**.

Non si evidenzia alcun collegamento tra **ciclo della performance e ciclo di programmazione economico finanziaria e di bilancio**, per le motivazioni riportate dagli stessi documenti programmatori.

L'Organismo rileva positivamente che l'Amministrazione sta mettendo in atto strategie adeguate che potrebbero garantire nel breve periodo l'informatizzazione e l'integrazione tra i sistemi di controllo interno aziendali, per permettere una compiuta integrazione dei processi: da una parte, la pianificazione ed il controllo strategico; dall'altra parte, il controllo di gestione e soprattutto i sistemi informativi ed informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e degli indicatori consuntivati con particolare riferimento al necessario collegamento tra ciclo *performance* e programmazione economico-finanziaria.

L'Organismo consiglia, infine, di esplicitare e valorizzare maggiormente gli obiettivi con **target** associati agli **indicatori** definiti sulla base di valori storici, ed obiettivi con target associati ad indicatori definiti sulla base di valori di **benchmark** sia relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa che ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale, tanto per permettere l'oggettivazione del valore raggiunto.

L'attività di coinvolgimento degli **stakeholder** va strutturata, l'Organismo suggerisce di effettuare almeno la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013; così come suggerisce l'integrazione del **Piano delle Azioni Positive**, una volta adottato, con i documenti programmatici aziendali.

L'Organismo sottolinea comunque la correttezza del percorso attuato alla luce della situazione emergenziale in essere.

Il 29/11/2021

Letto approvato e sottoscritto

Dott.ssa Silvana De Simone: Presidente Firmato

Dott.ssa Cristina Zavagno: Componente Firmato

Dott. Francesco Taiti: Componente Firmato