



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

ANNO 2022

Premessa

Con la presente relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2022, l'Organismo analizza il Piano Attuativo (PA) per l'anno 2022, ed analizza altresì l'avvio della programmazione operativa di budget con la contestuale assegnazione degli obiettivi organizzativi/operativi.

L' ASUFC, con decreto del Direttore Generale n. 312 del 18 marzo 2022, ha approvato in via preliminare il Piano Attuativo per l'anno 2022, seguito dall'approvazione definitiva di cui al decreto n. 366 del 5 aprile 2022.

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 *"in carenza di specifica normativa si può evincere dalla vigente normativa regionale (LR n. 26/2015 e LR n. 22/2019) che la documentazione relativa al Piano della performance, per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, può essere costituita dal PA, che comprende il programma annuale ed il bilancio preventivo, (livello aziendale) e dal Documento annuale di budget con cui l'azienda suddivide in dettaglio i propri obiettivi, assegnando ai Centri di Responsabilità obiettivi misurabili, controllabili e raggiungibili, allocando contestualmente le risorse necessarie al loro raggiungimento (livello di articolazione organizzativa)"*.

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 correttivi e/o migliorativi.

L'analisi si svolge anche in ossequio alle verifiche richieste dall'art. 44 del Dlgs. 33/2013:

"L'organismo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel ((Piano triennale per la prevenzione della corruzione)) e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati".

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.

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;
- colloqui con la dott.ssa Barazzutti, Direttrice della SOC Programmazione e Controllo di Gestione che funge da Struttura Tecnica Permanente (di seguito denominata STP);
- esame della documentazione agli atti della STP, i cui esiti sono stati oggetto delle opportune verifiche;
- definizione della modalità di monitoraggio sull'avvio del ciclo della Performance 2022, 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 stakeholders;
 - k) Pari Opportunità;
 - l) Informazioni quantitative.
- Elaborazione dei rilievi a conclusione del monitoraggio sull'avvio del ciclo della Performance 2022.

Nel paragrafo che segue vengono esposti gli esiti delle verifiche condotte dall'OIV per i singoli punti attenzionati.

Verifiche

N.	Verifica	Esito	Note e suggerimenti
1	Tempestività approvazione Piano	<p>In considerazione dell'evento pandemico, la Regione ha rinviato l'elaborazione delle "Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale per l'anno 2022", posticipando conseguentemente la tempistica di approvazione del percorso di programmazione attuativa al 23.3.2022.</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 previsti dalla suddetta norma.</p> <p>Il processo di definizione dell'organizzazione aziendale è stato rallentato dai fenomeni pandemici anche nel 2022. L'atto aziendale è stato approvato dall'Azienda il 24.5.2022.</p> <p>Per quanto detto in premessa, l'Azienda ha utilizzato il PA come punto di riferimento per l'avvio delle attività.</p> <p>Successivamente all'approvazione preliminare disposta con decreto n. 312 del 18/3/2022, l'ASUFC ha adottato il Piano Attuativo (PA) per l'anno 2022 in via definitiva (decreto n. 366 del 5/4/2021).</p>	

		E' in fase di conclusione la programmazione operativa di budget con la contestuale assegnazione degli obiettivi organizzativi/operativi 2022	
2	Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	Continuano ad esistere i tre SMVP delle Aziende originarie. Il PA ed il processo di assegnazione del budget risultano coerenti ai tre sistemi.	
3	Modalità di misurazione della performance generale	La misurazione della performance aziendale si sviluppa attraverso n. 405 indicatori esplicitati nel PA.	
4	Modalità di misurazione della performance organizzativa delle unità Organizzative	<p>La direzione ha ritenuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di strutturare il percorso di programmazione operativa, nelle more dell'applicazione dell'Atto aziendale (approvato a fine maggio), con il coinvolgimento dei Centri di responsabilità che saranno riportati formalmente nel documento di approvazione delle schede di budget - di attuare anche per l'anno in corso un percorso di programmazione operativa che preveda, per i singoli Centri di responsabilità, 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. Inoltre, per i CdR di pertinenza ospedaliera, nella scheda sono ricompresi i consumi e le risorse professionali. <p>Gli obiettivi sono in continuità con la programmazione regionale ed aziendale 2021 e concordati con i responsabili.</p> <p>Per ciascun obiettivo sono individuati gli indicatori di performance con target e tempistica. Viene indicato il peso per ciascuna figura/area professionale (direttore SOC, Dirigenza medica, Dirigenza Sanitaria e Comparto)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'elenco dei CdR è già presente agli atti della Struttura - Si esprime apprezzamento per il "ripristino" delle modalità operative che ha previsto il completamento dei contenuti delle schede obiettivo anche con la parte riguardante le risorse

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.	Tale collegamento sussiste, anche se solo in parte, attraverso il perseguimento di alcuni obiettivi economici e di contenimento/appropriatezza della spesa, nonché di rispetto di tempistica dei pagamenti
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 sono state esplicitate in apposito foglio della scheda, con indicazione del referente per eventuali chiarimenti.	Si apprezza la soluzione trovata nel rappresentare le fonti di rilevazione.
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 dalla Direzione ai responsabili delle macro strutture.	
8	Grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza	Tutti i Responsabili di scheda budget hanno potuto valutare la perseguibilità degli obiettivi ed esprimere eventuali proposte alternative.	L'OIV non ha contezza dell'avvenuta assegnazione di obiettivi prestazionali individuali ai singoli dirigenti e neppure se siano stati rappresentati, in fase di avvio, gli obiettivi relativi alle competenze e ai comportamenti a tutto il personale del comparto, per tanto in fase di revisione del Sistema si suggerisce di definire in maniera puntuale i tempi e le modalità di coinvolgimento di tutto il personale aziendale.
9	È prevista una tempistica per il monitoraggio in itinere e l'applicazione di eventuali interventi correttivi?	Sono stati effettuati due monitoraggi trimestrali degli obiettivi da Piano Annuale nel rendiconto al 31 maggio e al 31 luglio. Il successivo monitoraggio assumerà a riferimento il III trimestre.	
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	Per alcuni obiettivi il target è rappresentato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi puntualmente indicati nella descrizione. La maggior parte dei dati degli indicatori sono alimentati da sistemi informativi regionali. Non esistono applicativi informatici sottostanti al Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>Performance</i> .	Si suggerisce, in analogia per quanto riguarda i dati sanitari, l'attivazione di modalità di acquisizione dei dati di misurazione che consentano di superare la logica basata sull'autodichiarazione, con l'ausilio di automatismi che siano in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono e già esistenti in azienda o

	applicativi informatici e basi dati sottostanti?		attraverso un più esteso utilizzo delle Piattaforme abilitanti condivise a livello nazionale dalle PA acquisendo, quindi, da banche dati Nazionali.
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)?	Diversi obiettivi sono assegnati sulla base di valori storici; alcuni obiettivi seguono dei benchmark a livello nazionale (programma PNE, Programma "Bersaglio").	
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, per l'anno 2022, è avvenuta con l'inserimento in scheda da parte del RPCT degli obiettivi e degli indicatori di risultato. La valutazione sarà effettuata dal RPCT.	
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.	La misurazione degli indicatori non sempre si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti. (vedi punto 10)
14	Trasparenza	Il PA 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 2022.	
15	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Nel documento di programmazione annuale non sono presenti obiettivi di promozione delle pari opportunità.	Si raccomanda l'attivazione del CUG e la necessità di integrazione del Piano delle Azioni Positive, una volta adottato dall'azienda, anche in relazione a quanto dettato dal PIAO che prevede una specifica sezione, Azioni Positive, nella quale sarà

			descritta la programmazione in materia.
16	Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano Attuativo	Il PA viene presentato alla Conferenza dei Sindaci e trasmesso all'Università	
17	Informazioni quantitative numero Obiettivi di mandato (PA) Numero di Obiettivi operativi	Numero di indicatori presenti nel PA: 405 Numero di obiettivi operativi: in fase di definizione	Si raccomanda di prevedere un numero congruo di indicatori numerici.

Conclusioni

Tutto ciò premesso l'Organismo ritiene che per quanto concerne gli **aspetti generali** e gli **obiettivi generali (strategici)**, i tempi definiti dal livello regionale di approvazione del "Piano Attuativo" sono stati rispettati (decreto di approvazione definitiva n. 366 del 05/04/2022).

Relativamente agli **obiettivi organizzativi** l'OIV raccomanda che, nella misurazione degli stessi, ci si attenga il più possibile a fonti oggettive.

In merito alla misurazione degli indicatori in fase di rendicontazione, si suggerisce, in analogia per quanto riguarda i dati sanitari, l'attivazione di modalità di acquisizione dei dati di misurazione che consentano di superare la logica basata sull'autodichiarazione, con l'ausilio di automatismi che siano in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono e già esistenti in azienda o attraverso un più esteso utilizzo delle Piattaforme abilitanti condivise a livello nazionale dalle PA acquisendo, quindi, da banche dati Nazionali.

Per quanto riguarda **gli obiettivi individuali prestazionali**, l'OIV non ha contezza dell'avvenuta assegnazione di tali obiettivi prestazionali individuali ai singoli dirigenti e neppure se siano stati rappresentati, in fase di avvio, gli obiettivi relativi alle competenze e ai comportamenti a tutto il personale dirigente e di comparto.

Pertanto, in fase di revisione del Sistema, si suggerisce di definire in maniera puntuale i tempi e le modalità di coinvolgimento di tutto il personale aziendale e 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 durante il ciclo della *Performance*, tanto per permettere a tutti gli attori in campo di avere contezza sul come e su cosa saranno valutati.

Il **collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico finanziaria** e di bilancio avviene, anche se solo in parte, attraverso il perseguimento di alcuni obiettivi economici e di contenimento/appropriatezza della spesa, come ad esempio alcuni obiettivi rientranti nell'ambito dell'assistenza farmaceutica e del rispetto delle linee guida anche condivisi a livello aziendale.

Infine l'OIV raccomanda l'attivazione del CUG e la necessità di integrazione del **Piano delle Azioni Positive**, una volta adottato dall'azienda, anche in relazione a quanto dettato dal PIAO che prevede una specifica sezione, Azioni Positive, nella quale sarà descritta la programmazione in materia.

L'Organismo Indipendente di Valutazione rileva positivamente la correttezza sostanziale del percorso finora attuato.

li 12/08/2022

Letto approvato e sottoscritto

Dott.ssa Silvana De Simone: Presidente Firmato

Dott.ssa Cristina Zavagno: Componente Firmato