

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**MONITORAGGIO DI 1° LIVELLO DELL'AVVIO DEL CICLO
DELLA PERFORMANCE ED ASSEGNAZIONE DEGLI
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI**

ANNO 2023

Premessa

Con la presente relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2023, l'Organismo analizza il Piano Attuativo (PA) per l'anno 2023 approvato con DDG n. 588 del 17 maggio 2023, il PIAO 2022-2024 con i relativi allegati e aggiornamenti, approvato con DDG n. 349 del 30 marzo 2023, ed analizza altresì l'avvio della programmazione operativa con la contestuale assegnazione degli obiettivi organizzativi/operativi di cui al DDG n. 946 del 4 settembre 2023 "Performance organizzativa 2023: approvazione schede", nonché l'assegnazione delle schede individuali del personale di cui al DDG n. 856 del 26 luglio 2023.

L' ASUFC, in seguito all'approvazione della DGR n. 233 del 10 febbraio 2023 avente ad oggetto "Linee annuali per la gestione del servizio sanitario e sociosanitario regionale - anno 2023. Approvazione preliminare" e della DGR n. 480 del 14 marzo 2023, "L.R. 22/2019 – Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale – anno 2023 – approvazione definitiva", ha ratificato il decreto del Direttore Generale n. 453 del 17.04.2023, avente ad oggetto "Approvazione proposta di Piano Attuativo – PA 2023 – Programma e Bilancio di Previsione" con cui è stato delineato il quadro delle risorse e degli obiettivi dell'Azienda e quindi con DDG n. 588 del 17 maggio 2023, ha approvato il Piano Attuativo per l'anno 2023.

I documenti sono stati pubblicati sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale in conformità con quanto previsto dalla normativa sulla trasparenza, dove, tra l'altro è precisato che "*Nelle more di specifiche indicazioni regionali in merito alla pianificazione pluriennale, ai sensi della normativa vigente, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aziendale prevede che il Piano della performance, che confluisce nel PIAO, è composto da:*

- a) Piano Attuativo (PA) che comprende il programma annuale ed il bilancio preventivo (livello aziendale;*
- b) Documento annuale di Performance Organizzativa 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).*
- c) Performance Individuale, in coerenza al decreto n. 856/26.7.2023"*

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), oggi inseriti nel Piao, 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 Direttrice della SOC Programmazione Attuativa 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 2023, 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 2023.

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

Verifiche

N.	Verifica	Esito e valutazione	Note e suggerimenti
1	Tempestività approvazione Piano	La deliberazione della Giunta regionale n. 2041 del 29 dicembre 2022 ha differito l'adozione delle Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale per l'anno 2023 ad avvenuta definizione coordinata dell'assetto programmatico e organizzativo per l'attività sanitaria caratteristica ordinaria con quella derivante dall'attuazione della Missione 6.1 del Piano nazionale di ripresa e resilienza nonché dall'assegnazione delle risorse statali previste dalla Legge di stabilità 2023. La Regione ha poi approvato le Linee di	

		<p>Gestione definitive con DGR n. 480 del 17/3/2023. L'Azienda ha quindi adottato il PA 2023 con decreto n. 588 del 17/5/2023.</p> <p>Il percorso di definizione della performance organizzativa con l'assegnazione degli obiettivi organizzativi/operativi si è concluso con l'approvazione del decreto n. 946 del 4/9/2023.</p>	
2	Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	<p>Con DDG n. 767 del 06.07.2023 avente ad oggetto "Approvazione ed adozione Sistema di Misurazione e Valutazione Performance ASUFC" l'ASU FC ha ultimato il percorso di riunificazione dei tre sistemi preesistenti.</p> <p>Nel decreto, così come preventivamente concordato si dispone "l'applicazione del sistema in oggetto, con riferimento all'esercizio 2023, per quanto compatibile con l'attuale contesto organizzativo".</p> <p>Il processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali è assolutamente in linea e coerente con il nuovo SMVP.</p>	
3	Modalità di misurazione della performance generale	La misurazione della performance aziendale si sviluppa attraverso n. 491 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, con il coinvolgimento dei Centri di responsabilità che sono riportati formalmente nel documento di approvazione della performance organizzativa - di attuare per l'anno in corso un percorso di programmazione operativa che preveda, per i singoli Centri di responsabilità, obiettivi e risultati attesi su due fonti: <ul style="list-style-type: none"> - top-down (volumi di attività, qualità delle cure, progetti aziendali e obiettivi derivanti dal Piano Attuativo e dai documenti regionali 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, ...) - bottom-up (obiettivi proposti dalla struttura). 	

		<p>Nelle more della completa definizione dell'organizzazione da atto aziendale, nelle schede 2023 non sono stati ricompresi i consumi e le risorse professionali che sono a disposizione dei Responsabili sul "nuovo sistema di reportistica aziendale-portale OSLO" in corso di implementazione.</p> <p>Gli obiettivi sono in continuità con la programmazione regionale ed aziendale 2022 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 e Comparto)</p>	
5	Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione economico finanziaria	<p>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.</p> <p>Tale collegamento sussiste attraverso il perseguimento di alcuni obiettivi economici e di contenimento/appropriatezza della spesa, nonché di rispetto di tempistica dei pagamenti.</p>	
6	Fonti di rilevazione, indicazioni di miglioramento rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance organizzativa e livelli di misurazione della performance	<p>Le fonti di rilevazione sono generalmente riportate nelle schede nel campo note. L'Azienda fa comunque riferimento alla Reportistica aziendale pubblicata sul portale intranet a disposizione di tutte le strutture.</p>	
7	Grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Azienda	<p>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.</p>	
8	Grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza	<p>Tutti i Responsabili di scheda di performance organizzativa hanno potuto valutare la perseguibilità degli obiettivi ed esprimere eventuali proposte alternative, così l'alto coinvolgimento viene evidenziato dalla presenza di obiettivi proposti dalla struttura (bottom-up).</p>	
9	È prevista una tempistica per il	<p>Sono stati effettuati due monitoraggi trimestrali degli obiettivi da Piano Annuale</p>	

	<p>monitoraggio in itinere e l'applicazione di eventuali interventi correttivi?</p>	<p>nel rendiconto al 31 maggio e al 31 luglio. Il successivo monitoraggio assumerà a riferimento al III trimestre.</p> <p>E' inoltre previsto un monitoraggio della performance organizzativa al 30 settembre</p>	
10	<p>Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</p> <p>Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</p> <p>La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</p>	<p>Per alcuni obiettivi il target è rappresentato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi puntualmente indicati nella descrizione.</p> <p>La maggior parte dei dati degli indicatori sono alimentati da sistemi informativi regionali.</p> <p>Anche se non esistono applicativi informatici strutturalmente sottostanti al Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>Performance</i>, si evidenzia che, così come suggerito dall'OIV, è prevista l'attivazione di modalità di acquisizione dei dati di misurazione che consentono di superare, in misura maggiore, la logica basata sull'autodichiarazione, con l'ausilio di automatismi che sono in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono e già esistenti in azienda (sistema informativo OSLO) e attraverso un più esteso utilizzo delle Piattaforme abilitanti condivise a livello nazionale dalle PA acquisendo, quindi, da banche dati Nazionali.</p>	
11	<p>Definizione dei target associati agli indicatori sono sulla base di valori storici?</p> <p>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)?</p>	<p>Diversi obiettivi sono assegnati sulla base di valori storici; alcuni obiettivi seguono dei benchmark a livello nazionale (programma PNE, Programma "Bersaglio").</p>	
12	<p>Livello di integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza</p>	<p>L'integrazione del Piano con le Misure previste dal PTPCT, per l'anno 2023, è avvenuta con l'inserimento in scheda da parte del RPCT degli obiettivi e degli indicatori di risultato. La valutazione sarà effettuata dal RPCT.</p>	
13	<p>Sistema informatico a supporto dei processi di misurazione</p>	<p>E in fase di implementazione un sistema informatico strutturato anche a supporto del ciclo della <i>performance</i>; per l'acquisizione dei dati di misurazione con l'ausilio di automatismi che sono in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono e già esistenti in azienda (sistema informativo OSLO) e attraverso un più esteso</p>	

		<p>utilizzo delle Piattaforme abilitanti condivise a livello nazionale dalle PA acquisendo, quindi, da banche dati Nazionali.</p> <p>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.</p>	
14	Trasparenza	Il PA e le schede di performance organizzativa risultano pubblicate in Amministrazione trasparente. I documenti sono disponibili in formato aperto e ciò ne rende agevole la consultazione.	
15	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	<p>Con decreto n. 1173 del 26/10/2022 è stato adottato il Piano Parità di Genere; non è stato ancora attivato il CUG.</p> <p>Nel documento di programmazione annuale non sono presenti obiettivi di promozione delle pari opportunità.</p>	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 di parità di genere.
16	Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano Attuativo	Il PA viene presentato alla Conferenza dei Sindaci e trasmesso all'Università e agli stakeholder interni.	
17	Informazioni quantitative numero Obiettivi di mandato (PA) Numero di Obiettivi operativi	Numero di indicatori presenti nel PA: 491 che sono stati declinati in obiettivi operativi all'interno delle schede di performance	

Conclusioni

Tutto ciò premesso l'Organismo ritiene che per quanto concerne gli **aspetti generali** e gli **obiettivi generali (strategici)**, sono stati coerenti con i tempi definiti dal livello regionale della DGR n. 480 del 14 marzo 2023, "L.R. 22/2019 – Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale – anno 2023 – approvazione definitiva”.

Relativamente agli obiettivi organizzativi l'OIV apprezza che le fonti di rilevazione per la misurazione degli stessi sono generalmente riportate nelle schede nel campo note, così da attenersi il più possibile a fonti oggettive.

L'Azienda fa comunque riferimento sia alla Reportistica aziendale pubblicata sul portale intranet che al nuovo portale sperimentale OSLO, entrambi a disposizione di tutte le strutture, rendendo il sistema di agevole utilizzo con la possibilità di monitoraggio e autovalutazione in itinere.

L'Organismo evidenzia il notevole sforzo compiuto dall'Amministrazione che è riuscita a portare a sintesi il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con meccanismi chiari e condivisi nonostante i dislivelli dei precedenti sistemi, superando quindi il semplice esercizio adempimentale; tale Sistema ha tenuto naturalmente conto del nuovo assetto organizzativo e vede la sua prima applicazione con riferimento all'esercizio 2023 caratterizzato ancora dalle attività di riorganizzazione legate all'implementazione del nuovo assetto.

Per quanto riguarda **la performance individuale**, l'Azienda ha adottato le "Linee metodologiche, regolamenti e schede per la valutazione della performance individuale del personale" con DDG n. 856 del 26 luglio 2023. L'OIV si riserva successivamente di monitorare il livello di attuazione di tale percorso ed il grado di coinvolgimento e di percezione del processo da parte degli attori interessati.

Il **collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico finanziaria** e di bilancio avviene 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, nonché di rispetto di tempistica dei pagamenti.

Infine l'OIV ricorda l'opportunità dell'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 e conclude il monitoraggio di primo livello del ciclo della *Performance* con esito positivo.

Lì, 20 settembre 2023

Letto approvato e sottoscritto

Dott.ssa Silvana De Simone: Presidente Firmato

Dott.ssa Cristina Zavagno: Componente Firmato

Dott. Francesco Taiti: Componente Firmato