

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

ANNO 2024

Premessa

Con la presente relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2024, l'Organismo analizza il Piano Attuativo (PA) per l'anno 2024 approvato con DDG n. 112 del 31 gennaio 2024, in via preliminare, e con DDG n. 181 del 19 febbraio 2024 in via definitiva, il PIAO 2024-2026 con i relativi allegati, approvato con DDG n. 87 del 31 gennaio 2024, ed analizza altresì l'avvio della programmazione operativa con l'assegnazione degli obiettivi organizzativi/operativi, 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. 2117 del 29 dicembre 2023 avente ad oggetto "Linee annuali per la gestione del servizio sanitario e sociosanitario regionale - anno 2024. Approvazione preliminare" e della DGR n. 48 del 19 gennaio 2024, "L.R. 22/2019 – Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale – anno 2024 – approvazione definitiva", ha ratificato il decreto del Direttore Generale n. 60 del 19.01.2024, avente ad oggetto "Approvazione proposta di Piano Attuativo – PA 2024 – Programma e Bilancio di Previsione" con cui è stato delineato il quadro delle risorse e degli obiettivi dell'Azienda e quindi con DDG n. 181 del 19.02.2024, ha approvato il Piano Attuativo per l'anno 2024.

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 2024, che si articola nelle seguenti sezioni:
 - Processo di redazione del Piano della Performance (Tempestività approvazione Piano, Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance);
 - Obiettivi Strategici Aziendali (Modalità di misurazione della performance generale);
 - Obiettivi Operativi/Organizzativi (Modalità di misurazione della performance organizzativa delle unità Organizzative);
 - Grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Azienda;
 - Grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza;
 - Fonti di rilevazione, indicazioni di miglioramento rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance organizzativa e livelli di misurazione della performance;
 - Indicatori e target;
 - Collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico finanziaria;
 - Livello di integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - Coinvolgimento degli stakeholders;
 - Pari Opportunità;
 - 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 Regione ha approvato con DGR n. 48 del 19 gennaio 2024, "L.R. 22/2019 – Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale – anno 2024 – approvazione definitiva". L'Azienda ha quindi adottato il PA 2024 con DDG n. 181 del 19.02.2024. Il percorso di definizione della performance organizzativa con l'assegnazione degli obiettivi organizzativi/operativi è in corso: sono quasi conclusi gli incontri di negoziazione con la Direzione. Si prevede la conclusione entro il mese di giugno.	

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>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	<p>La misurazione della performance aziendale si sviluppa attraverso n. 248 indicatori esplicitati nel PA.</p>	
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 attivi e configurati a sistema • di attuare per l'anno in corso un percorso di programmazione operativa che preveda, per i singoli Centri di responsabilità, obiettivi e risultati attesi riguardanti le seguenti aree individuate dal Board direzionale: <ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento risposta ai bisogni dell'utenza • Sostenibilità economica • Accountability • Innovazione strutturale, tecnologica e organizzativa- <p>ALTRI OBIETTIVI DA LINEE DI GESTIONE REGIONALI e PROGETTI AZIENDALI</p> <p>I centri di responsabilità di ambito ospedaliero ed amministrativo, il cui percorso verrà definito dalla Direzione amministrativa, possono consultare il portale aziendale OSLO che dà evidenza dei volumi di attività, della dotazione organica e dei consumi dei beni sanitari e non sanitari.</p>	

		<p>Gli obiettivi sono in continuità e in coerenza con la programmazione regionale ed aziendale.</p> <p>Per ciascun obiettivo è individuato il target e il punteggio 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 contiene due macro obiettivi relativi a farmaci e dispositivi in termini di appropriatezza e contenimento della spesa.</p> <p>L'Azienda predispone un monitoraggio periodico finalizzato anche alla verifica dello stato delle politiche sanitarie, 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 e al portale OSLO, reso disponibile a tutti i Direttori di struttura.</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.</p>	<p>L'organismo sottolinea l'importanza di mantenere obiettivi sfidanti.</p>
9	È prevista una tempistica per il monitoraggio in	<p>Saranno effettuati i monitoraggi trimestrali previsti dalla normativa regionale degli obiettivi da Piano</p>	<p>I monitoraggi trimestrali previsti come rendiconto dovuto alla regione riguardano</p>

	<p>itinere e l'applicazione di eventuali interventi correttivi?</p>	<p>Annuale al 31 maggio, al 31 luglio e al 31 ottobre.</p> <p>E' inoltre previsto un monitoraggio della performance organizzativa.</p>	<p>i 248 obiettivi del PA, l'organismo consiglia di effettuare il monitoraggio completo della performance organizzativa al 31 ottobre per poter mettere in essere eventuali correttivi se emergessero difficoltà.</p> <p>Inoltre si segnala la necessità di effettuare anche colloqui di feedback per la performance individuale.</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</p>	<p>Diversi obiettivi sono assegnati sulla base di valori storici; alcuni obiettivi seguono dei benchmark a livello nazionale (programma PNE, Programma "Bersaglio").</p>	

	all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?		
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 2024, è avvenuta con l'inserimento in scheda da parte del RPCT degli obiettivi e degli indicatori di risultato. La valutazione sarà effettuata dal RPCT.	art. 1, comma 8-bis d.lgs 190/2012 " <i>l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza</i> "
13	Sistema informatico a supporto dei processi di misurazione	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 utilizzo delle Piattaforme abilitanti condivise a livello nazionale dalle PA acquisendo, quindi, da banche dati Nazionali. 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.	Durante l'audizione con la direttrice della Soc Programmazione Attuativa è emersa una carenza sull'accessibilità diretta dei dati del Dipartimento di Prevenzione ed il loro <u>utilizzo</u> diretto nel sistema di misurazione della performance organizzativa, con un certo numero di dati acquisiti per autodichiarazione. L'organismo si auspica che tale difficoltà sia risolta al più presto, così da arrivare a sistemi oggettivi di misurazione.
14	Trasparenza	Il PA e le schede di performance organizzativa saranno pubblicate in Amministrazione trasparente. I documenti saranno disponibili in	

		formato aperto e ciò ne rende agevole la consultazione.	
15	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Con decreto n. 1173 del 26/10/2022 è stato adottato il Piano Parità di Genere; non è stato ancora attivato il CUG. 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, nel 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.	Tale azione dovrà essere seguita da meccanismi che permettano una "valutazione partecipativa" alla performance aziendale.
17	Informazioni quantitative numero Obiettivi di mandato (PA) Numero di Obiettivi operativi	Numero di indicatori presenti nel PA: 248 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. 48 del 19 gennaio 2024, "L.R. 22/2019 – Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale – anno 2024 – approvazione definitiva".

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

Il monitoraggio continuo attraverso il portale intranet, tenendo conto dei principali documenti di programmazione e delle esigenze degli stakeholder istituzionali, permette le azioni necessarie a garantire il pieno conseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi, pur tuttavia il sistema va ancora automatizzato completamente.

Per quanto riguarda **la performance individuale** 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, nonché monitorando in maniera puntuale i tempi di pagamento correlati, in applicazione dell'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, che introduce l'obbligo, per tutte le PA, di prevedere, nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei dirigenti, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle attuali disposizioni.

L'Azienda, tenuto conto dei principali documenti di programmazione e delle esigenze degli stakeholder istituzionali, sta operando al fine di identificare le azioni necessarie a garantire il pieno conseguimento degli obiettivi strategici attraverso la deliberazione del pertinente "Documento di performance organizzativa".

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi conseguenti sarà assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia delle attività in esso contenute, sia dei risultati conseguiti.

L'OIV rinnova 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.

Lì, 10 giugno 2024

Letto approvato e sottoscritto

Dott.ssa Silvana De Simone: Presidente Firmato

Dott. Lorianò Ceroni: Componente Firmato

Dott.ssa Adelia Mazzi Componente Firmato