



## **Organismo Indipendente di Valutazione**

**Verbale del 20/06/2022**

L'anno 2022, il giorno 20 del mese di giugno, alle ore 10.00 presso la sala riunioni della Direzione Generale dell'ASUGI di Trieste, si riunisce l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Presenti per l'OIV

- dott. Ubaldo Scardellato (presidente)
- dott. Gianbattista Spagnoli (componente)
- dott. Giampaolo GRIPPA (componente)

Presenti per ASUGI

- dott.ssa Elisabetta Auber direttore SC Programmazione e Controllo di Gestione
- dott.ssa Alice Napolitano assistente amministrativo SC Programmazione e Controllo di Gestione (verbalizzante)

Ordine del giorno:

- 1) Attestazione OIV sull'adempimento degli obblighi di trasparenza 2022;
- 2) Valutazioni individuali anno 2021 - contraddittori;
- 3) Valutazione obiettivi anno 2021 assegnati al personale in distacco presso Direzione Centrale Salute – Regione FVG;
- 4) Incentivazione a carico del fondo criticità “Servizio di Medicina Iperbarica – Anno 2021”;
- 5) Varie ed eventuali.

## 1) Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022

Interviene alla riunione alle ore 10:30 la dott.ssa Elisa Cerniava Responsabile Progetti Speciali e Amministrazione Trasparente di Asugi.

L'OIV, visto l'Allegato 2.1 (Griglia di Rilevazione al 31/05/2022), procede ad una disamina dei singoli punti nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale di ASUGI.

Vengono trattati i seguenti temi:

- **Consulenti e collaboratori:** viene verificato l'aggiornamento al 2022 della banca dati pubblicata sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica alla sezione Anagrafe delle Prestazioni. Si riscontra un problema a livello di leggibilità e comprensione dei dati in quanto alla voce Compenso Lordo vengono inseriti sia costi orari che compensi totali senza che venga specificata la tipologia (impossibile modificare o integrare il campo fisso del sito ministeriale). L'OIV decide quindi di inserire nella Griglia All.2.1 una nota che viene di seguito riportata: "Riguardo ai compensi orari e ai compensi cumulativi in alcuni casi non risulta evidente o la stima dell'ammontare delle ore se non come constatazione a consuntivo". Viene inoltre raccomandato di inserire nel sito aziendale una nota che aiuti l'utente a leggere correttamente il dato. La dott.ssa Cerniava sottolinea come per alcuni tipi di documentazione (curriculum vitae, dichiarazione insussistenza di situazioni di conflitto di interesse) non sia possibile procedere alla pubblicazione in formato aperto in quanto dichiarazioni sottoscritte dai consulenti. L'OIV prende atto e ritiene corretto il punteggio attribuito per la sezione della Griglia (2 su 3).
- **Enti Controllati:** viene verificato l'aggiornamento della tabella pubblicata sul sito aziendale relativa all'unico Ente Pubblico Vigilato di Asugi ovvero l'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ITIS. Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente è stato nominato a marzo 2022 pertanto viene riportato il link del sito (ancora in aggiornamento). Vengono visionate inoltre le tabelle dei due Enti di Diritto Privato Controllati ovvero la Fondazione Italiana Fegato e la Fondazione ITS Volta oltre che le rappresentazioni grafiche dei rapporti tra ASUGI e gli Enti di cui alla sezione.
- **Pagamenti dell'Amministrazione:** vengono analizzate le tabelle dei dati sui pagamenti del SSN (pubblicazione trimestrale) e dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (pubblicazione trimestrale ed annuale) presenti sul sito aziendale.
- **Interventi Straordinari e di Emergenza:** per quanto riguarda le erogazioni liberali a sostegno dell'emergenza Covid-19, si procede con la visione delle tabelle contenenti le specifiche delle donazioni, suddivise per donazioni di denaro e di attrezzature e distinte per Area Giuliana ed Area Isontina. L'OIV prende atto, rilevando la correttezza ed esaustività del lavoro.
- **Prevenzione della Corruzione:** viene preso atto che tramite Decreto n.415 del 29/04/2022 è stato adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, che

lo stesso è pubblicato sul sito aziendale, assieme al Decreto di nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed ai regolamenti in materia.

L'OIV, completata la suddetta disamina, procede quindi alla sottoscrizione dei documenti previsti dalla delibera ANAC n. 201/2022, in particolare:

- o Allegato 1.1 Documento di attestazione per le pubbliche amministrazioni
- o Allegato 2.1 Griglia di Rilevazione al 31.05.2022 per le Pubbliche Amministrazioni di cui al § 1.1
- o Allegato 3 Scheda di Sintesi sulla Rilevazione degli OIV o organismi con funzioni analoghe

## 2) Valutazioni individuali anno 2021 - contraddittori

Nel corso della seduta precedente erano emersi due casi di dipendenti i quali avevano presentato ricorso entro i termini avverso la valutazione annuale, un dipendente del Comparto Area Giuliana e un Dirigente Area Isontina.

Per quanto riguarda il primo caso, ricorso presentato dal dipendente M.V. per aver ricevuto una valutazione che si discosta più del 15% dalla sua autovalutazione, l'OIV, in qualità di Commissione di II istanza, aveva deciso di convocare l'interessato ed il valutatore. Convocate alle ore 12:00, si presentano entrambe le parti. L'OIV decide pertanto di sentire, distintamente, entrambe al fine di acquisire elementi utili a poter esaminare il caso. Alle ore 12:04 entra il valutatore, il quale esaustivamente illustra le modalità di valutazione e gli elementi presi in considerazione per arrivare al giudizio in questione (punteggio di 65,3 contro i 99,3 che si era attribuito il dipendente M.V. tramite autovalutazione). Emerge come, nonostante la valutazione sia positiva in merito alle competenze professionali, dal punto di vista delle relazioni interpersonali e del clima organizzativo il giudizio sia negativo. Il valutatore sottolinea come vi siano stati molti tentativi negli ultimi anni di far comprendere al lavoratore quanto sia importante avere rapporti collaborativi e modi garbati con pazienti e colleghi, oltre che in generale rispettare le regole fondamentali del luogo di lavoro. A supporto del giudizio espresso, presenta diversi documenti: segnalazioni all'URP da parte dell'utenza, lettere di colleghi e coordinatori di Struttura. Alle ore 12:45 viene fatto entrare il ricorrente M.V., assistito dal suo legale. I due espongono le motivazioni per le quali a loro avviso la valutazione espressa non è da considerarsi accettabile. L'OIV sottolinea come l'organismo da loro composto sia competente ad analizzare e verificare la correttezza delle procedure di valutazione ma non ad esprimere giudizi di merito. Alle ore 13:09 M.Z. ed il suo legale lasciano la sala riunioni.

Dopo aver ascoltato entrambe le parti, l'OIV si esprime per quanto di sua competenza considerando le procedure di valutazione corrette e conformi al sistema di valutazione vigente. Il giudizio infatti è stato espresso da un superiore gerarchico (lo stesso degli anni precedenti, mai contestato prima dal giudicato) quindi il valutatore è legittimo; vi è stato un contraddittorio in quanto nella scheda di valutazione il

lavoratore ha potuto esprimere il suo parere contrario; il valutatore ha presentato diversi documenti a supporto del suo operato.

Il secondo ricorso è stato presentato dal dirigente medico C.T. il quale ha ricevuto una valutazione positiva ma a suo parere incomprensibile, ovvero A (il più basso dei quattro giudizi previsti per la parte della Dirigenza apicale ex AAS2). L'OIV prende atto dell'istanza di rivalutazione del lavoratore e della relazione del valutatore, si attende però il giudizio del Comitato di valutazione per seconda istanza.

L'OIV inoltre sottolinea come sia assolutamente necessario unificare le schede di valutazione per l'Area Giuliana e l'Area Isontina.

### 3) Obiettivi anno 2021 assegnati al personale in distacco presso Direzione Centrale Salute – Regione FVG

L'OIV disamina la nota della Regione Friuli Venezia Giulia - Direzione Centrale salute, politiche sociali e disabilità con prot. 18095 dd. 18/05/2022 relativa alla valutazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2021 al personale dipendente in distacco presso la Direzione Centrale Salute. Si riscontra come tutte le valutazioni sono positive al 100% pur mancando di una relazione allegata, che era presente dell'anno 2019, quindi l'OIV non può far altro che prendere atto delle schede inviate. Per il futuro sarebbe fortemente auspicabile che una relazione valutativa fosse allegata alle schede di valutazione.

### 4) Incentivazione a carico del fondo criticità "Servizio di Medicina Iperbarica – Anno 2021"

L'OIV prende atto della documentazione di seguito elencata: *Rendicontazione in merito alle incentivazioni a carico del fondo criticità "Servizio di Medicina Iperbarica – Anno 2021"*; accordo firmato con le OO.SS. Prot. SCGP 24865 dd. 24/12/2021 denominato *"Destinazione delle risorse del Fondo Premialità e Fasce (art.81) e Integrazione dell'ipotesi CCIA dd. 09.11.2021 sulla finalizzazione delle RAR 2021 esercizio 2021 – personale del Comparto- "*. Non riscontrando anomalie sulle procedure l'OIV prende atto della decisione di destinare parte del Fondo Criticità come quota aggiuntiva a titolo di produttività al personale del Servizio di Medicina Iperbarica.

Alle ore 14:00 viene chiusa la seduta.

Il presente verbale verrà trasmesso, a cura della Segreteria, alla Direzione Strategica.

Letto, confermato e sottoscritto.

dott. Ubaldo Scardellato  
(presidente)  
*firmato*

dott. Gianbattista Spagnoli  
*firmato*

dott. Giampaolo GRIPPA  
*firmato*

dott.ssa Alice Napolitano  
(verbalizzante)  
*firmato*