



## **Organismo indipendente di valutazione della Performance dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano-Isontina**

### **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

**(art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009)**

**Anno 2020**

***Componenti OIV:***

***dott. Ubaldo Scardellato (Presidente)***

***dott. Giampaolo Grippa (componente)***

***dott. Gianbattista Spagnoli (componente)***

## **INDICE**

### **1. PRESENTAZIONE**

### **2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

2.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.2. Osservazioni e proposte di miglioramento

### **3. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

3.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

3.2. Osservazioni e proposte di miglioramento

### **4. IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

### **5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

### **6. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

### **7. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA**

### **8. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO ED I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI**

### **9. DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ**

### **10. COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER* E CITTADINI UTENTI**

### **11. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

### **12. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

## 1. PRESENTAZIONE

L'Azienda sanitaria universitaria Giuliano Isontina (di seguito ASUGI), con sede a Trieste, si è costituita dal 1° gennaio 2020, per effetto dell'art. 11 della L.R. 27/2018 e della D.G.R. 2174 dd. 12.12.2019 che hanno previsto la soppressione, con la medesima decorrenza, dell'Azienda sanitaria universitaria integrata di Trieste (ASUITS) e dell'Azienda per i servizi sanitari n. 2 Bassa Friulana-Isontina (AAS2). ASUGI succede, quindi, nel patrimonio dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (ASUITS) ed in parte del patrimonio dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 2 "Bassa Friulana- Isontina" (AAS2) - determinata dalle sedi ospedaliere di Gorizia e Monfalcone e dalle strutture territoriali operanti nei distretti alto e basso isontino - e alla quale sono stati trasferiti tutti rapporti giuridici attivi e passivi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione<sup>1</sup> (di seguito OIV o Organismo) della neo-costituita "Azienda Sanitaria Universitaria Integrata Giuliano-Isontina", è stato nominato con Decreto del Direttore Generale n. 363 dd. 14/4/2020 per un periodo di tre anni, rinnovabili per una sola volta e si è insediato il 14 maggio 2020.

Nel corso dell'anno 2020 l'OIV ha tenuto n. 11 riunioni (come risulta dai verbali redatti e pubblicati sul sito aziendale nell'apposita sotto-sezione dell'Amministrazione Trasparente e disponibili agli atti della SC Controllo di Gestione) e, nello svolgimento della sua attività, è stato supportato dalle strutture interne dell'ASUGI, convocate di volta in volta secondo le esigenze, e dalla S.C. Controllo di Gestione che ha assolto alle funzioni di "Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance" di cui all'art. 14, commi 9 e 10, del D.Lgs. n. 150/2009.

Con Decreto del DG n. 512 dd 9/06/2020 l'Amministrazione ha provveduto ad adottare il "Regolamento di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di ASUGI" ed a pubblicarlo sul sito aziendale.

La presente relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 14 comma 4, lett. a), del Decreto Lgs. 150/2009 e s.m.i. ed analizza il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, la trasparenza e l'integrità dei controlli interni dell'ente relativamente all'anno 2020, al fine di dare evidenza, anche formulando proposte e pareri ai vertici aziendali, della necessità di apportare eventuali revisioni al ciclo della performance tese ad assicurare la correttezza dei processi di

---

<sup>1</sup> i curriculum vitae dei componenti OIV sono stati pubblicati nella sotto-sezione Personale/OIV del sito web dell'ASUGI

misurazione e valutazione nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e dei dettami legislativi.

Il documento si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato e si articola nei seguenti ambiti previsti dalla Delibera CIVIT n. 23/2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009*":

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Per effettuare tale analisi, l'O.I.V. ha preso in considerazione:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione;
- il Ciclo della performance di cui all'art. 4 del D. lgs 150/2009 e ss.mm.ii.;
- le modalità con le quali l'Amministrazione ha strutturato la propria organizzazione al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della performance;
- l'attuazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

## **2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

In premessa occorre precisare che l'ASUGI assume che il Piano delle Performance sia costituito dal Piano attuativo locale (PAL), redatto in coerenza con le Linee per la Gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario Regionale, emanate dalla Giunta Regionale per l'anno di riferimento e dal documento denominato "Budget 2020 – Piano complessivo aziendale" contenente gli obiettivi incentivati assegnati ai Centri di Responsabilità aziendali (formalizzati per l'anno 2020 con Decreto DG n. 821 dd. 30/09/2020).

Nel corso dell'anno 2020, a far data dal suo insediamento, l'OIV ha preso in esame la chiusura del Ciclo della Performance relativo all'anno 2019 di entrambe le sopresse Aziende (l'Azienda per i servizi sanitari n. 2 Bassa Friulana- Isontina e l'Azienda sanitaria universitaria integrata di Trieste) e, parallelamente, ha monitorato l'avvio del ciclo relativo all'esercizio 2020 del nuovo ente ASUGI.

Con riferimento all'esercizio 2019, l'OIV ha esaminato, nelle sedute dd 14/5-15/5-4/6-5/6-18/6-19/6-2/7 e 3/7/2020 le attività svolte ed i risultati finali raggiunti dalle singole articolazioni organizzative delle due ex Aziende, sulla base dei riscontri emersi dalle relazioni di rendicontazione trasmesse dai Responsabili. L'istruttoria è stata condotta dal Servizio Controllo di Gestione e validata, per ciascuna Struttura e per ciascun obiettivo, dal valutatore di prima istanza e/o dal Direttore Generale, Sanitario, Amministrativo o dei Servizi Sociosanitari, ognuno per la propria area di competenza, in coerenza con quanto previsto dai regolamenti sul Sistema di Valutazione delle performance delle due sopresse aziende.

L'OIV nel prendere atto della valutazione espressa dal valutatore di I istanza ha verificato, secondo una metodologia di tipo campionario, le rendicontazioni degli obiettivi di alcune strutture (di area ospedaliera, territoriale e degli uffici tecnico-amministrativi e di staff), richiedendo, laddove necessario, integrazioni di documentazione a scopo di approfondimento.

Il ciclo della performance 2019 si è concluso con la stesura della "Relazione annuale sulle performance 2019" della cessata Azienda "Bassa Friulana-Isontina" e della "Relazione annuale sulle performance 2019" della cessata Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste, di cui all'art. 10, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (e s.m.i.), con cui sono stati approvati i "i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse utilizzate" dei rispettivi enti.

L'OIV ha preso visione di entrambi i documenti elaborati in bozza e trasmesse ai singoli componenti, via posta elettronica, in data 16/07/ 2020 ed ha provveduto a validarli nella seduta del 17/07/2020, successivamente alla loro approvazione, avvenuta con Decreto del DG n. 637 e n. 639 del 16/07/2020, rilasciando apposite attestazioni di validazione firmate dal Presidente dell'Organismo e debitamente pubblicate sul sito aziendale dei rispettivi enti, unitamente alla Relazione stessa.

Con riferimento all'esercizio 2020 l'Amministrazione ha approvato, con decreto commissariale dell'allora ASUITS n. 1017 del 31/12/2019, la proposta del "Programma e del Bilancio preventivo economico annuale per l'anno 2020 (PAL 2020)" di ASUGI, successivamente recepito con decreto del DG n. 6 del 10/01/2020, redatto in conformità alle linee definitive per la gestione SSR approvate con DGR n.2195 del 20/12/2020.

L'attribuzione degli obiettivi di budget alle unità organizzative è invece avvenuta, a conclusione delle negoziazioni, con Decreto DG n. 821 dd. 30/09/2020 di approvazione del documento "Budget 2020 – Piano complessivo aziendale" con cui è stata formalizzata l'assegnazione alle singole Strutture degli obiettivi operativi e delle risorse, sulla base dei Piani dei Centri di Responsabilità (di Attività e di Risorsa) "ereditati" dalle cessate Aziende. Si dà atto infatti che, nelle more dell'adozione del nuovo Atto Aziendale di ASUGI, il Piano dei Centri di Responsabilità è quello in essere nella ex ASUITS, adottato con decreto del Direttore Generale n. 411 dd. 8/6/2018, e nella ex AAS2, approvato con decreto del Direttore Generale n° 721 del 31.12.2015 e s.m.i., limitatamente all'ambito isontina.

In merito alla tempistica, apparentemente tardiva, di declinazione degli obiettivi operativi alle strutture, va evidenziato che l'Ufficio Gestione Programmazione e la SC Controllo di Gestione avevano avviato già nel mese di febbraio 2020 gli incontri pre negoziali, sia nell'area isontina che in quella giuliana, finalizzati alla definizione degli obiettivi e delle risorse da assegnare alle singole articolazioni organizzative ma, gli stessi, si sono dovuti interrompere a causa dell'emergenza dovuta alla diffusione del COVID 19; superata la fase acuta dell'epidemia, sono stati ripresi i contatti, a distanza ed in modalità di video-conferenza, che hanno portato al consolidamento delle proposte già avanzate nei mesi di febbraio e marzo, ed alla formalizzazione delle schede di budget che costituiscono il Piano Aziendale degli obiettivi assegnati ai Centri di Responsabilità per l'anno 2020 (rif. Decreto DG n. 821/2020). Gli stessi sono stati successivamente modificati ed integrati con apposito Decreto DG n. 1015 del 4/12/2020 di "Presenza d'atto del monitoraggio al 30 settembre 2020 degli obiettivi di budget. Integrazione e modifica del decreto n. 821 dd. 30/9/2020 avente ad oggetto "Formalizzazione dell'assegnazione del Budget ai Centri di Responsabilità aziendali per l'anno 2020".

L'OIV ha preso atto dei documenti di programmazione aziendali sopra citati, contenenti il quadro degli obiettivi strategici aziendali e delle risorse atte al loro perseguimento, ed ha assunto

tali documenti quale riferimento per la verifica dell'adesione delle procedure agli standard aziendali.

Nell'ambito della programmazione annuale, oltre al suesposto processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, si affianca un processo di assegnazione di obiettivi legato alla distribuzione delle cosiddette Risorse Aggiuntive Regionali (RAR), ovvero a fondi annualmente assegnati dall'Ente regionale per la realizzazione di progetti e obiettivi di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi erogati. Tali fondi hanno un iter codificato che prevede il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali e degli organi/organismi di controllo, sia in fase di definizione delle progettualità sia in fase di valutazione dei risultati e di rendicontazione.

L'OIV ha valutato, con modalità campionaria, le relazioni sulle progettualità RAR approvate negli Accordi integrativi aziendali per l'anno 2019 delle cessate AAS2 e ASUITS, le cui risultanze sono state riportate nel documento della Relazione sulla Performance 2019 dei rispettivi enti.

Con riferimento all'anno 2020 l'ASUGI ha individuato i progetti ed espletato le procedure di contrattazione sindacale come da norma e contratti; è già stato avviato l'iter istruttorio per la rendicontazione e valutazione dei progetti RAR 2020.

Prossimamente verranno calendarizzati gli incontri per l'esame e la valutazione finale, da parte dell'OIV dei risultati raggiunti, sia relativamente alla performance organizzativa (obiettivi di budget e progettualità RAR) che quella individuale, in esito al processo di somministrazione delle schede al personale.

### **3. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il processo di valutazione individuale in ASUGI è gestito e coordinato dalla SC Gestione del Personale; per l'anno 2020 l'Azienda ha ancora mantenuto due sistemi distinti per i dipendenti provenienti dall'area giuliana e dall'area isontina, applicando i regolamenti e le procedure in essere nelle cessate Aziende (ASUITS e AAS2).

Considerato che l'annualità 2020 costituisce il primo anno di costituzione della nuova Azienda, e tenuto conto dell'emergenza sanitaria in corso, si è infatti ritenuto opportuno, in questa

fase di progressiva unificazione dei regolamenti sulla valutazione del personale presenti nelle due ex Aziende ASUITS e AAS2, continuare ad applicare, nei rispettivi ambiti, gli strumenti valutativi vigenti nelle precedenti Aziende ovvero:

- per l'area giuliana: il regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto di ASUITs approvato con decreto del DG n. 493 dd 27/06/2018 ed i metodi di rilevazione per il personale dirigente afferente all'ex AOUTs e all'ex AAS n.1 Triestina;
- per l'area isontina: il sistema di misurazione e valutazione della performance in AAS2 a valere per gli anni 2018-2019, adottato con Decreto C.S. n. 428 dd 8/8/2019.

Relativamente alle valutazioni individuali 2019, l'OIV ha esaminato le schede dei dipendenti aventi valutazioni non pienamente positive e le istanze di ricorso sottoposte alla valutazione di II istanza, anche incontrando il ricorrente assieme al valutatore o acquisendo elementi istruttori integrativi (relazioni del valutato e/o del valutatore, schede degli anni precedenti), laddove necessari, per dirimere nel merito le controversie, in coerenza con il ruolo ricoperto di soggetto "terzo e indipendente" deputato ad assicurare il rispetto delle procedure, delle modalità e della tempistica previsti dai regolamenti aziendali, a tutela del dipendente e per garantire l'integrità e l'equità del sistema stesso. Nella fase di valutazione di seconda istanza, l'OIV ha visionato le schede di valutazione individuale riferite al personale, sia dirigente che del comparto, di entrambe le ex Aziende, rilevando la complessiva coerenza dei sistemi. L'esito di tali analisi è stato riportato nei verbali redatti dall'OIV dd 15/5-5/6-18/6-19/6 e 3/7/2020.

Si dà atto, come elemento di miglioramento nell'ottica della progressiva unificazione dei sistemi di valutazione individuale in essere nei due ambiti territoriali, che la SC Gestione del Personale ha provveduto a predisporre una bozza di nuovo regolamento per la valutazione individuale annuale del personale dirigente e del comparto di ASUGI, sperimentando le nuove schede ed illustrandone i contenuti all'OIV nelle sedute del 19/6 e 2/10/2020. Il regolamento verrà formalizzato dopo aver espletate la necessaria fase di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

Il processo di valutazione individuale per l'anno 2020 è stato avviato a fine gennaio 2021 con apposite circolari trasmesse ai responsabili di Struttura da parte della SC Gestione del Personale: per l'area giuliana, le relative schede sono state pubblicate on line in formato elettronico in un'apposita sezione del sito intranet aziendale; per il personale dell'area isontina, invece, l'invio

è avvenuto allegando le schede alla relativa circolare di accompagnamento. La somministrazione delle schede ai valutati doveva concludersi entro il 15 marzo 2021 ma, a causa delle criticità legate al terzo picco pandemico verificatosi nei mesi di febbraio-aprile ed alla complessità organizzativa del nuovo Ente articolato su diverse sedi operative, la tempistica di restituzione delle stesse si è prolungata fino a fine aprile.

E' attualmente in corso la fase di raccolta delle eventuali istanze di ricorso presentate dal personale da sottoporre alla verifica di seconda istanza da parte dell'OIV.

#### 4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il processo di funzionamento del Sistema di valutazione nell'anno 2020, è sintetizzato nel seguente schema, con l'indicazione dei soggetti coinvolti nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance. Nella tabella, vengono individuati le fasi, i tempi ed i soggetti coinvolti per gli adempimenti 2020.

FASI del CICLO DELLA PERFORMANCE	TEMPI	Articolazioni organizzative coinvolte
Piano performance: PAL + Schede di Budget	PAL adottato con DDG n. 6 del 10/01/2020 Approvazione schede di budget con DDG n. 821 dd. 20/9/2020	- Direzione Strategica - Ufficio Gestione Programmazione - SC Gestione del Personale - SC Controllo di Gestione - SC Gestione Economico Finanziaria - Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
Monitoraggio infra-annuale e revisione degli obiettivi di budget assegnati	Monitoraggio al 30/09/2020 e revisione degli obiettivi assegnati (DDG n. 1015 dd 4/12/2020)	- Direzione Strategica - Ufficio Gestione Programmazione
Performance individuale	somministrazione schede a partire dal mese di gennaio con scadenza entro il 15/03/2021	- SC Gestione del Personale
Rendicontazione ed erogazione premi (obiettivi di performance organizzativa ed obiettivi/progetti RAR)	In corso la rilevazione dei risultati finali. Si rimanda alla Relazione annuale sulla Performance da adottarsi entro il 30/6/2021	- Ufficio Gestione Programmazione - SC Controllo di Gestione

Per una completa documentazione sull'andamento della performance 2020 è necessario non solo approvare il Bilancio Consuntivo 2020 (il cui termine di adozione è stato spostato al 30/6/2021, in applicazione della nota DCS prot. 15029 dd 30/4/21), ma completare l'analisi e la verifica degli obiettivi affidati con la programmazione di budget (attività attualmente in corso).

E' importante sottolineare che l'ASUGI, con decreto DG n. 820 dd 30/9/2020 ha provveduto ad unificare il testo dei regolamenti sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" in essere nelle cessate Aziende, nel rispetto delle indicazioni ministeriali e del parere favorevole vincolante espresso dall'OIV in data 15/9/2020, allo scopo di descrivere le fasi, i tempi, i soggetti, le responsabilità, gli ambiti di applicazione e le regole di funzionamento del sistema in parola e delineare i collegamenti tra la programmazione strategica aziendale, il percorso di budget ed il sistema premiante.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance, nel testo adottato e pubblicato nell'apposita sotto-sezione dell'Amministrazione trasparente, si applica per l'annualità 2020 e la liquidazione dei premi avverrà a seguito della valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi, affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione;

Nel merito, l'OIV ritiene che l'Azienda si sia dotata di un sistema di misurazione e valutazione della performance sufficiente ed adeguato a supportare il processo di valutazione, coinvolgendo tutti i livelli di responsabilità dell'Azienda, a partire dai vertici per arrivare fino ai coordinatori. L'efficacia del sistema per l'anno 2020 potrebbe risultare, in parte, penalizzata dalla tempistica dilatata con la quale sono stati assegnati gli obiettivi di budget e sottoscritti gli Accordi integrativi di individuazione delle progettualità RAR, a causa dall'emergenza epidemica da COVID-19.

Rileva, inoltre, che il processo di unificazione dei regolamenti sulla valutazione individuale del personale ASUGI, benché già avviato, debba essere completato e formalizzato nell'anno corrente, assicurando la fase di informazione sindacale e di diffusione del documento al personale, dando evidenza delle modifiche apportate ed illustrando le norme di riferimento e le prerogative dell'OIV in materia di misurazione e valutazione delle performance.

## **5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Durante il periodo di attività, dal suo insediamento, l'OIV ha fruito del costante supporto dalle strutture interne dell'ASUGI, chiamate di volta in volta secondo le esigenze, così come

stabilito da “Regolamento di funzionamento dell’Organismo”, con particolare riferimento alla SC Controllo di Gestione, che ha svolto le funzioni di “Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance” di cui all’art. 14, comma 9 e 10, del D.Lgs. n. 150/2009.

Relativamente ai sistemi informativi di supporto direzionale, si rileva che ASUGI, nel corso del 2020 ha avviato l’implementazione di un nuovo strumento informatico denominato “Oracolo” (di OSLO) che permette di sviluppare un sistema integrato di reportistica capace di fornire informazioni e dati di dettaglio su indicatori sanitari ed economici, estratti dai sistemi informativi regionali. Si propone come strumento a supporto dei processi decisionali e di controllo strategico e di gestione. È inoltre previsto lo sviluppo di un sistema di datawarehousing in grado di raccogliere, normalizzare e integrare in un unico ambiente tutti i dati presenti nei sistemi informativi regionali, consentendo l’implementazione di cruscotti direzionali e dashboard con tecnologia AQL-QlikView. Trattasi, evidentemente, di strumenti informatici molto potenti e complessi la cui configurazione ed implementazione si articola in diverse fasi operative che proseguono nell’anno corrente e prevedono un adeguato percorso formativo al fine di abilitare e supportare gli operatori nel suo pieno utilizzo.

L’OIV rileva che, la presenza di un sistema informativo integrato per la gestione operativa dell’intero ciclo della Performance, potrà consentire ai professionisti, a diverso titolo responsabili della gestione e controllo, di avere una guida, uno strumento operativo che faciliti la gestione ed il monitoraggio delle singole fasi del processo di perseguimento degli obiettivi aziendali e garantisca maggiore celerità nello svolgimento delle singole attività di controllo.

Il ciclo della Performance rappresenta una funzione strategica dell’Azienda, con notevoli complessità, legate alla trasversalità della funzione ed agli impatti che ne scaturiscono, non solo economici. Una gestione aziendale caratterizzata da un sistema informativo efficiente e ben articolato accanto ad una struttura tecnica permanente adeguatamente attrezzata, facilita l’operatività e l’efficacia dell’attività di controllo svolta dall’OIV.

## **6. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

I risultati del sistema di misurazione e di valutazione delle performance generano ricadute giuridiche ed economiche; essi, infatti, assumono rilievo sia ai fini dell’assegnazione, conferma e revoca degli incarichi professionali e di struttura, che ai fini dell’erogazione degli incentivi direttamente correlati agli esiti delle valutazioni espresse.

L'OIV nella sua attività di verifica dell'efficacia del SMVP, alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo precedente, richiama l'importanza di un pieno ed effettivo utilizzo del sistema finalizzato ad un progressivo miglioramento della gestione, come meglio esplicitato nella sezione di questo documento dedicato alle azioni di miglioramento.

## **7. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA**

Sebbene in ASUGI non sia presente un sistema informativo-informatico dedicato che supporti, con flussi automatizzati, l'attuazione delle misure e degli obiettivi previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) tuttavia, in applicazione di quanto previsto dall'art 43, comma 3 del Decreto Lgs. 33/2013, il quale dispone espressamente che *“I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”*, l'Azienda rimanda ai Dirigenti/Responsabili delle strutture, la responsabilità della elaborazione, trasmissione e aggiornamento dei dati, inclusi quelli che assumono rilevanza esterna, in considerazione di quanto riportato nell'allegato 1 del PTPC 2020-2022 (“elenco degli obblighi di pubblicazione”). Nella sezione trasparenza del PTPC, è altresì previsto, come elemento di rinforzo, l'obbligo di individuare all'interno di ciascuna struttura un Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza che ha il compito di supportare il Direttore della Struttura di appartenenza fungendo da “ponte” tra la Struttura stessa e l'Ufficio trasparenza, nel monitoraggio periodico degli adempimenti.

L'Amministrazione si è inoltre dotata di una procedura informatizzata e del relativo modulo di segnalazione di condotte illecite (c.d. whistleblowing), pubblicate sul sito aziendale, a disposizione dei dipendenti, per segnalare eventuali comportamenti illeciti di cui vengono a conoscenza, secondo quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, che tenga conto della riservatezza del segnalante, anche successivamente alla segnalazione stessa.

## **8. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO ED I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI**

Il ciclo di programmazione e controllo dell'ASUGI prevede che il Bilancio Economico Preventivo, quale documento di programmazione economico finanziaria annuale, sia integrato con i piani/programmi di attività e con gli obiettivi quali-quantitativi di miglioramento delle performance, illustrati nel Piano attuativo locale (PAL).

Pertanto, il documento di Programmazione attuativa locale (PAL), redatto con cadenza annuale, esplicita il livello di coerenza tra gli obiettivi della programmazione strategico-gestionale e le risorse economico-finanziarie disponibili, costituite dal finanziamento regionale e dalle entrate proprie. L'assegnazione del budget economico alle singole articolazioni organizzative avviene nell'ambito del processo di negoziazione ed assegnazione degli obiettivi generali, nel rispetto dei vincoli economici presenti nel PAL e delle responsabilità gestionali attribuite. Il monitoraggio dei consumi viene effettuato tra le strutture deputate al reperimento delle risorse (cosiddetti Centri di Risorsa) e quelle deputate al loro consumo (i Centri di Attività/Costo a cui viene assegnato, tra gli altri, l'obiettivo del rispetto del budget economico) che, in un contesto dialettico, contribuiscono al contenimento di essi.

Considerata la situazione straordinaria determinata dalla diffusione dell'epidemia da COVID-19 ed al suo andamento, spesso imprevedibile, anche sotto il profilo della quantificazione dei costi, la Direzione strategica ha ritenuto, per l'anno 2020, di non assegnare l'obiettivo sul rispetto del budget economico alle strutture, pur continuando a monitorare puntualmente i costi anche con evidenza separata di quelli emergenti riconducibili all'epidemia; ciò al fine di evitare una eventuale ingiusta penalizzazione economica del personale, specie quello sanitario, già provato dai carichi di lavoro eccezionali che ha dovuto sopportare nel corso del 2020 e che stanno proseguendo nell'anno corrente.

Il livello di integrazione tra il sistema di misurazione e valutazione della performance e gli altri strumenti di controllo interno, tra cui il sistema informativo-statistico implementato ai fini del controllo di gestione, risulta sufficientemente strutturato, fornendo un ampio spettro di dati ed informazioni a supporto del processo decisionale, oltre che alla individuazione e monitoraggio degli obiettivi di budget.

Per quanto attiene al raccordo tra ciclo delle performance e altri sistemi di controllo interno, si ritiene di evidenziare che, sia nel 2019 (nelle cessate Aziende) che nel 2020 (in ASUGI), sono stati

declinati alle strutture specifici obiettivi relativi agli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed anticorruzione, tratti dal PTPCT. Si raccomanda, tuttavia, di rafforzare ulteriormente il collegamento tra il ciclo della performance, il PTPCT e le misure di prevenzione della corruzione in esso previste.

## **9. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ**

Dall'analisi della documentazione inerente il Ciclo delle performance 2019 e degli obiettivi assegnati per l'anno 2020 si evince la presenza di specifici obiettivi riguardanti il rischio clinico, l'appropriatezza prescrittiva, la completezza della documentazione clinica al rispetto di standard sull'adesione all'igiene delle mani (correlati a standard OMS ovvero a Standard di accreditamento JCI), la qualità ed esiti delle prestazioni erogate definiti a livello regionale anche sulla base di standard nazionali ovvero derivanti da benchmark con altre aziende (es. Piano nazionale Esiti, Network delle Regioni, ecc.).

L'Azienda ha quindi avviato un percorso di sviluppo delle tematiche in argomento tesa alla definizione di standard di qualità e la loro pubblicazione e coinvolgimento degli stakeholder.

## **10. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E CITTADINI UTENTI**

Nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance vi è stato un coinvolgimento dei principali stakeholder esterni/interni, rappresentati dagli Enti locali, dalle OO.SS. e dalle associazioni di tutela/partecipazione degli utenti.

L'OIV rileva la possibilità di implementare un programma sistematico di coinvolgimento degli stakeholder e dei cittadini utenti sul percorso di programmazione mediante, ad esempio, iniziative di rilevazione on line della qualità percepita sulle prestazioni ed i servizi sanitari ricevuti.

## **11. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

Le modalità di monitoraggio utilizzate dall'OIV sono state le seguenti:

- Analisi dei dati forniti dall'Amministrazione;
- Verifica della documentazione fornita dalle strutture aziendali;

- Incontri con i responsabili delle strutture per eventuali approfondimenti e chiarimenti;
- Attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione.

Con riferimento alle tematiche relative alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, l'OIV ha verificato l'avvenuta adozione con decreto DG n. 146 del 31/01/2020 del "Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022" e la stesura, entro il 31/3/2021, della Relazione annuale 2020 del RPCT, redatta su apposita scheda ANAC, che riporta sinteticamente i risultati dell'attività svolta relativamente all'attuazione del PTPCT 2020 (ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012).

Entrambi i documenti sono stati pubblicati sul sito Aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Inoltre, in attuazione al disposto della delibera ANAC n. 213/2020 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/03/2020 e attività di sorveglianza dell'Autorità" e del comunicato del Presidente dell'ANAC del 12/3/2020 che ha prorogato il termine per l'attestazione dal 31/03/2020 al 30/06/2020, l'OIV ha effettuato le verifiche previste in presenza del RPCT (rif. verbale del 17/7/2020) e ha garantito la pubblicazione dei relativi documenti nell'apposita sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" dell' "Amministrazione trasparente".

## **12. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Nel complesso, il sistema di misurazione degli obiettivi in ASUGI appare sufficientemente strutturato e articolato. Sia per il 2019 che per il 2020 sono stati realizzati monitoraggi intermedi anche formali, permettendo valutazioni degli scostamenti e delle azioni correttive.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa elaborata dall'Azienda presenta, tuttavia, ancora alcune problematiche, riconducibili agli indicatori ed ai target utilizzati che talvolta risultano non misurabili o non chiaramente definiti, con evidenze non sempre documentabili.

Le criticità sono riferibili anche all'area delle progettualità finanziate con le Risorse Aggiuntive Regionali (R.A.R.) e con il Fondo "Criticità" del Direttore Generale per le quali, non

sono stati individuati, se non in pochi casi, indicatori e target riferibili a dati certi e attendibili, ovvero a dati confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione e con riferimento almeno all'anno precedente.

Un ulteriore aspetto di miglioramento è rappresentato dalla mancata definizione dell'apporto dei singoli operatori alla performance organizzativa per tutte le aree contrattuali.

Relativamente, invece, al sistema di valutazione individuale si evidenzia, come elemento positivo, che l'Azienda ha provveduto a predisporre una bozza di nuovo regolamento per la valutazione individuale annuale del personale dirigente e del comparto di ASUGI, sperimentando le nuove schede ed acquisendo il parere preventivo dell'OIV. Restano tuttavia da espletare le necessarie fasi di informativa sindacale e la successiva formalizzazione e divulgazione del documento agli interessati.

In questo ambito, un ulteriore miglioramento potrà derivare dall'applicazione uniforme dei criteri di valutazione, esplicitando la graduazione dei punteggi e la soglia al di sotto della quale la valutazione è "negativa" con le relative ricadute economiche e giuridiche, nonché l'inserimento, all'interno della scheda, di un'area dedicata alla qualità percepita dall'utente "Customer Satisfaction" ed una valorizzazione di eccellenza solo per alcuni soggetti che siano da esempio e riferimento all'interno della struttura (come previsto dal decreto lgs 74/2017 attuativo della Legge Madia).

L'Organismo, oltre a sottolineare la necessità che l'Azienda provveda sollecitamente ad aggiornare anche i regolamenti per la valutazione individuale della dirigenza, rileva tuttavia una chiara separazione, anche nella tempistica di svolgimento, tra la parte del percorso relativo alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in carico all'Ufficio Gestione Programmazione e alla SC Controllo di Gestione e la parte del processo riferita alla valutazione della performance individuale, in carico alla SC Gestione del Personale. Tale differenziazione può creare una dicotomia all'interno del sistema che, invece, dev'essere concepito come sistema unitario ed integrato.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto dall'art. 19 bis del D. Lgs 150/09, al fine di garantire la partecipazione dei cittadini, anche in forma associata, al processo di misurazione delle performance organizzative, l'OIV rileva la necessità che l'Amministrazione implementi sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, anche comunicando direttamente all'OIV il

livello di gradimento per le attività e per i servizi ricevuti, o tramite l'istituzione di un account dedicato di posta elettronica o un form elettronico editabile appositamente strutturato ed inviabile on-line, favorendo così ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione degli utenti destinatari dei servizi.

Per quanto sopra rappresentato l'Organismo sottolinea l'opportunità di apportare al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di ASUGI le revisioni necessarie per renderlo pienamente rispondente alle Linee guida ministeriali per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2 del dicembre 2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed alle modifiche previste dal Decreto Lgs 74/2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

Trieste, 28 maggio 2021

Dott. Ubaldo SCARDELLATO (Presidente)

*firmato*

Dott. Giampaolo GRIPPA (componente)

*firmato*

Dott. Gianbattista SPAGNOLI (componente)

*firmato*