



Organismo Indipendente Valutazione ASL BT

Regione Puglia – Andria

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

**RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI PER L'ANNO 2018.**

(art.14, comma 4, lettera a)

del d.lgs. 150/2009)





**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

INDICE

1. Presentazione
2. Attività dell'OIV
3. Infrastruttura di Supporto
4. Performance Organizzativa
5. Performance individuale
6. Processo di attuazione del ciclo della performance
7. Prevenzione della corruzione e trasversalità con i temi della trasparenza
8. Definizione e gestione degli standard di qualità
9. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
10. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della Performance



Organismo Indipendente Valutazione ASL BT Regione Puglia – Andria

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

1. Presentazione

Il D.Lgs 150/09 all'art.14, comma 4, lett.a) prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della performance a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione è redatta dall'OIV in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 1, lettera a) della LEGGE REGIONALE 4 gennaio 2011, n. 1 "Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia", che individua tra i compiti dell'OIV il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Con la Delibera n. 4/2012 la CIVIT ha fornito le linee guida relative alla redazione della Relazione degli O.I.V. sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 nonché relative all'Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del decreto ("Attestazione").

Alla Delibera n. 4 del 2012 ha fatto seguito nel corso del 2013 la delibera n. 23, nella quale specifica attenzione è data alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'O.I.V..

Con la presente relazione, in conformità all'art.14, comma 4, lett.a) del D.Lgs. 150/2009, si intende analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione nell'Amministrazione degli strumenti e delle misure previste dal Decreto con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della performance, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

La finalità, pertanto, è quella di evidenziarne le criticità ed i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

La predisposizione della presente relazione rappresenta, pertanto, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT/ANAC, tenendo anche conto del monitoraggio sul sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della Performance e sul Programma Triennale per la prevenzione e repressione della corruzione e per la trasparenza.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2018, mettendone in luce gli aspetti significativi.

La presente relazione è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico – amministrativo ed inoltre pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

2. Attività dell'OIV

Con deliberazione del Direttore Generale n. 861 del 16/05/2018 è stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione composto da:

dr. Raffaele Picaro – Presidente;

dott.ssa Maria De Filippo - componente;

dr. Luigi Di Natale – componente.

L'OIV si è insediato in data 04/06/2018.

L'OIV ha assolto molteplici adempimenti di competenza previsti dalla normativa vigente.

In sintesi si è occupato della valutazione del personale dipendente per quanto di competenza. Ha inoltre verificato e valutato progetti aziendali e regionali che mirano ad incentivare i dipendenti ed a migliorare le performance dell'Azienda.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

Ha provveduto all'esame e successiva validazione della Relazione della performance relativa all'anno 2016 e 2017, ai sensi dell'art.10 del d.lgs 150/2009, come novellato dall'art.8 d.lgs 74/2017.

Con riferimento alla valutazione per l'anno 2018 è in corso l'acquisizione della documentazione da parte della Struttura Tecnica di Supporto dell'OIV per l'integrazione e modifica della relazione sulla performance.

L'OIV, in applicazione del d.lgs 33/2013 e delle delibere ANAC n.1310/2016 e n.141/2019, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione dei dati sul sito aziendale e ha redatto i rispettivi documenti di attestazione in data 29/04/2019.

3. Infrastruttura di supporto

Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'Organismo Indipendente di Valutazione si è avvalso, ex art.14, comma 9 del D.Lgs.150/2009, di una Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione e Valutazione della Performance, intesa come l'insieme di mezzi e soggetti che rendono possibile l'acquisizione, la selezione, l'analisi, l'interpretazione e la diffusione dei dati, garantendone la tracciabilità.

La Struttura Tecnica Permanente svolge un ruolo di interfaccia tecnica tra O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) e dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con le diverse strutture e, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni.

4. Performance Organizzativa

La Asl Bat ha strutturato un sistema di misurazione e valutazione della performance articolato in valutazione individuale e organizzativa.

La performance organizzativa è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@ausibatuno.it

Nello specifico la performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni consegue al fine del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, nonché della corretta allocazione delle risorse pubbliche.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa concernono gli ambiti richiamati all'art.8 del D.lgs.150/2009, per quanto applicabile alle Aziende Sanitarie Locali.

L'OIV ritiene opportuno avviare un processo di revisione ed aggiornamento del sistema di valutazione, al fine di innovare e promuovere il processo di misurazione e valutazione annuale delle performance del personale dell'area della dirigenza e del Comparto come anche delle performance organizzative, individuando inoltre, le modalità di collegamento della valutazione al sistema premiante per l'attribuzione della retribuzione di risultato e per l'indennità di produttività.

La Direzione si è posta, in particolare, l'impegno di far evolvere la valutazione del personale da mero adempimento burocratico a strumento di motivazione del personale e di supporto nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

La ASL BAT con deliberazione n. 240 del 31/01/2018 ha proceduto all'approvazione del Piano della Performance per gli anni 2018 – 2020, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dagli artt. 3 e ss. 10 del D. Lgs. n. 74 del 27 maggio 2017. Nell'ambito dello stesso Piano si è provveduto, per il medesimo arco temporale, alla pianificazione degli obiettivi strategici, quale strumento idoneo ad incidere con reale e misurabile efficacia sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Azienda.

Nel Piano della Performance adottato è espressamente prevista la facoltà della Direzione Aziendale di verificare la validità della linea strategica tracciata ad inizio triennio e, eventualmente, rivederla nell'ottica del miglioramento continuo dell'organizzazione.

Al fine di consentire il perseguimento delle finalità istituzionali, la strategia aziendale è formulata in maniera coerente con quanto previsto in sede di Pianificazione Sanitaria Nazionale e Regionale e con gli obiettivi dalle stesse prefissati.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

Con DGR n. 2198/2016, la Regione Puglia ha individuato ed assegnato alle Aziende Sanitarie Locali nuovi obiettivi di performance per il triennio 2016-2018, elaborati sulla base della programmazione strategica regionale ed in applicazione del sistema di valutazione del M.E.S. (Laboratorio Management e Sanità) della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

Lo spazio strategico per la ASL BAT risulta ben definito dalla formulazione degli obiettivi recepiti dal piano di performance aziendale, che è elaborato in coerenza con i contenuti delle normative vigenti, generali e di settore, nazionali e regionali, nonché con la Programmazione Sanitaria Nazionale e Regionale. Sulla base dell'analisi del contesto interno e della mappatura delle attività e dei comportamenti a rischio di corruzione, la Direzione Generale stabiliva per l'anno 2018 che nella misurazione e valutazione della performance si tenesse conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza.

Dall'esame della documentazione trasmessa emerge che la Asl BT ha registrato nell'anno 2018 un miglioramento della performance rispetto al 2017 sulla quasi totalità degli indicatori previsti (vedasi relazione sulla performance).

Dalla comparazione degli indicatori di performance anno 2018 della Asl BT rispetto al dato della Regione Puglia, si evidenzia che il dato di questa Azienda è sostanzialmente in linea con il dato regionale, fatta eccezione per l'indicatore C10C Attesa Chirurgica Oncologica e C10 Trattamenti oncologici per i quali le performance aziendali appaiono scarse rispetto alle medie regionali (vedasi relazione sulla performance).

Gli obiettivi strategici che l'Amministrazione ha individuato testimoniano un percorso funzionale indirizzato a grandi temi come ad esempio gli interventi di riorganizzazione che hanno interessato il riordino della rete ospedaliera.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

5. Performance Individuale

La performance individuale esprime il contributo individuale, fornito in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione della "performance individuale" è fortemente integrata con quella organizzativa, ed è finalizzata alla promozione ed alla crescita delle competenze delle risorse umane impiegate. La valutazione della performance individuale è declinata secondo tre dimensioni:

- il contributo individuale ai risultati della gestione;
- le conoscenze e le capacità/abilità agite;
- le competenze tecniche, che caratterizzano ciascuna professione.

In parallelo a questi due concetti di performance, si sviluppa il sistema premiante aziendale, che ha lo scopo di promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e dei risultati conseguiti nell'anno, agendo sulla leva motivazionale, che si articola sia rispetto ai risultati gestionali sia rispetto agli obiettivi individuali e ai percorsi di formazione e di crescita professionale.

La valutazione della Performance individuale è estesa a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha periodicità annuale. Essa è effettuata dal diretto conoscitore dell'attività del valutato ed allo stato attuale risultano pervenute la quasi totalità delle schede di valutazione relative all'anno 2018.

6. Processo di attuazione del ciclo della Performance

Il ciclo della Performance per l'anno 2018 è in fase di completamento in quanto la relazione sulla Performance sarà oggetto di modifiche e/o integrazioni.

Va pertanto condotta una prima riflessione rispetto alla tempistica e alle procedure del Ciclo di gestione della performance:

- gli obiettivi annuali di performance, in correlazione con il budget, devono essere programmati e assegnati in linea con i tempi prescritti dal d.lgs. 150/2009 e s.m. e i, dal DPR N. 104 del 9.05.2016 e dal DPR 74/2017;

- pertanto, entro il 31 gennaio di ogni anno deve essere redatto il documento "Piano della performance", in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi, definendo, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@ausibatuno.it

dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (art. 10, lettera a, e art. 5 del d.lgs. 150/2009);

- entro il 30 giugno deve essere redatta la Relazione annuale sulla Performance che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art.14 d.lgs.150/2009 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato (art.8 d.lgs 74/2017);

- eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa devono essere tempestivamente inserite nel Piano Performance (art. 10, lettera b), punto 3. d.lgs. 150/2009), negli atti di programmazione annuale e notificati all'OIV;

- gli obiettivi e gli indicatori correlati alla valutazione della performance organizzativa ed individuale devono essere rilevanti, pertinenti, specifici, chiari e misurabili in termini concreti, e soprattutto devono essere correlati alle risorse;

In ordine al monitoraggio della tempistica di trasmissione degli atti della valutazione all'OIV, si rileva che non sempre sono rispettati i termini previsti dalla normativa vigente, come non è pervenuta nei termini la documentazione utile alla redazione della presente relazione.

7. Prevenzione della corruzione e trasversalità con i temi della trasparenza

Ai fini della promozione e dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità, all'anticorruzione, secondo quanto previsto dal Titolo II del D. Lgs 150/2009, dal D.Lgs. n.33/2013 e s. m. e i., e dal PNA. L'Organismo ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, completezza e aggiornamento dei documenti pubblicati sul sito e riportati nella griglia di rilevazione al 31 marzo 2019, anche sulla base dell'attività di monitoraggio effettuata dalla Struttura tecnica di supporto, così come disposto dall'ANAC.

A termine della verifica, ha redatto il documento di attestazione disponendone la pubblicazione sul sito aziendale. Per l'anno 2018, l'Organismo ha attivato analogamente le procedure in applicazione della delibera ANAC n.141 del 21 febbraio 2018 e n.141 del 27/02/2019, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/03/2019. L'OIV ha, quindi, svolto le attività di propria competenza in merito all'accertamento dell'adozione dei provvedimenti richiesti dalla normativa vigente e, per il tramite della



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it

Struttura tecnica, ha espletato attività di monitoraggio ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati sul sito aziendale.

Il predetto monitoraggio è stato effettuato anche in integrazione con il Responsabile della Trasparenza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Nello specifico si è rilevato che la Direzione Aziendale ha adottato i seguenti atti pubblicati sul sito web dell'Azienda:

- Piano Triennale per la Trasparenza;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2018, è stato effettuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione che ha prodotto la Relazione redatta ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 1, comma 8-bis, della legge n. 190 del 2012, come aggiunto dall'articolo 41 del decreto legislativo n. 97 del 3 agosto 2016, che costituisce una sintesi delle osservazioni in materia di prevenzione della corruzione sottolineando la parziale realizzazione della strategia di prevenzione disegnata nel PTPCT 2018/2020.

Dal documento emerge che il Piano è stato attuato parzialmente in ordine alla mappatura dei processi di competenza gestionale. Anche alcune misure soffrono di una difficoltà attuativa legata alla poca collaborazione di alcuni uffici dirigenziali.

Relativamente alla rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio, dalla relazione del Responsabile si evidenzia che detta misura non è stata adottata pur essendo prevista nel PTPCT per l'anno 2018.

Tra gli aspetti critici indicati dallo stesso Responsabile della prevenzione della corruzione, risulta l'impossibilità di individuare una struttura di supporto al Responsabile completamente dedicata alle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza che comporta, difficoltà nell'assicurare la completa attuazione delle disposizioni e delle indicazioni ANAC in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si evidenziano alcuni elementi indicati nella relazione del Responsabile da cui emergono i seguenti dati.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@ausibatuno.it

Dalla relazione del Responsabile Anticorruzione si evince che nel corso del 2018 sono stati avviati n. 3 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, di cui l'OIV non aveva formalmente conoscenza. Si segnala la nota del 05/09/2019 – prot. n. 59494, con la quale il Presidente dell'UPD ha comunicato all'OIV l'elenco dei procedimenti disciplinari adottati nel 2018.

Relativamente al monitoraggio delle richieste di accesso, nella relazione del Responsabile Anticorruzione si dichiara che sono pervenute n. 2 richieste di accesso civico e n.2 richieste di accesso civico generalizzato che sono state evase puntualmente.

In Amministrazione Trasparente non risulta che sia stato istituito un registro degli accessi civici, cioè una raccolta delle richieste di accesso presentate al Comune nelle sue diverse forme dell'accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice, dell'accesso documentale.

In Amministrazione Trasparente nella sezione "altri contenuti" risulta pubblicato il regolamento di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato approvato con delibera del D.G. n.1588 del 13/09/2019.

8. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel corso dell'anno 2018, gli interventi front office maggiormente richiesti hanno riguardato le seguenti tematiche:

- Richiesta di informazioni circa orari, specialisti, strumenti diagnostici ed esami di laboratorio;
- Segnalazioni verbali circa disfunzioni;
- Segnalazioni di anomalie di funzionamento del Call Center e del Cup;
- Presentazione di reclami;

Così come evidenziato dal responsabile aziendale dell'URP, con nota prot. n. 60053 del 09/09/2019, in molti casi gli utenti, dopo colloquio con gli operatori URP, hanno preferito segnalare la disfunzione piuttosto che presentare reclamo formale e sottoscritto, atteso che l'operatore URP, riesce spesso a fornire elementi per la risoluzione immediata del problema.

Si riporta in allegato il prospetto riepilogativo dei reclami relativi all'anno 2018, suddivisi per tipologia.



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@ausbatuno.it

RECLAMI SCRITTI CLASSIFICATI PER TIPOLOGIA - ANNO 2018

	Relazioni sociali e umane	Tecnico professionale	Organizzativi	Tempestività/Puntualità	Informazioni	Strutture fisiche	Prestazioni Alberghiere	Altro	TOTALE
DISTRETTI SOCIO SANITARI		3	3	2	3				11

	Relazioni sociali e umane	Tecnico professionale	Organizzativi	Tempestività/Puntualità	Informazioni	Strutture fisiche	Prestazioni Alberghiere	Altro	TOTALE
PRESIDI OSPEDALIERI	6	5	13	19	2	3	5	33	86

	Relazioni sociali e umane	Tecnico professionale	Organizzativi	Tempestività/Puntualità	Informazioni	Strutture fisiche	Prestazioni Alberghiere	Altro	TOTALE
ALTRI SERVIZI		14	1	1	2				18

TOTALE	6	22	17	22	7	3	5	33	115
--------	---	----	----	----	---	---	---	----	-----

24 GIU 2019

ASL BT
 Ufficio Valutazione e Controllo Pubblico
 Dirigente Dott.ssa Annamaria PALMIOTTA



**Organismo Indipendente Valutazione ASL BT
Regione Puglia – Andria**

Telefono: 0883.299.703

E-mail: annamaria.volpe@auslbatuno.it



9. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

La Asl BT ha strutturato un sistema di misurazione e valutazione della performance articolato in valutazione individuale e organizzativa.

Sarebbe opportuno avviare un processo di revisione ed aggiornamento del regolamento di valutazione, al fine di innovare e promuovere il processo di misurazione e valutazione annuale delle performance del personale dell'area della dirigenza e del Comparto come anche delle performance organizzative, individuando inoltre, le modalità di collegamento della valutazione al sistema premiante per l'attribuzione della retribuzione di risultato e per l'indennità di produttività.

La Direzione si è posta, in particolare, l'impegno di far evolvere la valutazione del personale da mero adempimento burocratico a strumento di motivazione del personale e di supporto nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

10. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della Performance

- Revisione del Sistema Misurazione e Valutazione della Performance;
- Monitoraggi periodici delle performance organizzative ed individuali per permettere l'adozione di misure correttive o integrative necessarie per il perseguimento degli obiettivi fissati.
- Definizione degli standard di qualità attraverso i quali misurare il funzionamento dei servizi forniti dall'ASL BAT.
- Costituzione della Struttura Tecnica di supporto al Responsabile Anticorruzione e potenziamento della STP di supporto all'OIV, formato da personale che non deve occuparsi di diverse altre incombenze.

Andria, 10/10/2019

RAFFAELE PICARO

MARIA DE FILIPPO

LUIGI DI NATALE