

**Relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento
complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni dell'ASP di Cosenza**

(art. 14, comma 4 lettera a- D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.)

Indice

1. Presentazione	3
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	4
3. Performance organizzativa	4
3.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target della performance organizzativa	5
3.1.1 Metodologia per la misurazione della performance organizzativa	6
3.2 Performance individuale	6
3.3 Struttura Tecnica Permanente (STP)	7
4. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controlli interni	8
4.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	8
4.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	8
5. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
6 Definizione e gestione standard di qualità	8
7 Coinvolgimento degli stakeholder	9
8 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIVLe modalità di monitoraggio dell'OIV sono:	9
9 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione	9

1. Presentazione

L'OIV dell'ASP di Cosenza, con il supporto della UOC Struttura Tecnica Permanente (STP), ha elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Essa risponde, inoltre, ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti. La relazione ricostruisce gli accadimenti relativi all'annualità 2020, nonché all'anno 2019, in armonia con quanto già predisposto e stabilito sulla materia dall'organismo nel precedente anno 2020, in quanto la pandemia ha stravolto anche le dinamiche amministrative ad iniziare dal differimento di scadenze da parte degli organi centrali consapevoli che l'intero Sistema sanitario è stato opportunamente indirizzato a fornire risposte all'emergenza Covid-19 ancora lungi dal potersi definire superata.

L'OIV dell'ASP di Cosenza, costituito in forma collegiale, è stato nominato per il triennio 2019-2021 con delibera n. 1707 del 31 Ottobre 2018 a seguito delle dimissioni del presidente con delibera n. 1304 del 11 dicembre 2020 è stato nominato il nuovo presidente.

L'OIV risulta così costituito:

- Prof. Franco Ernesto Rubino Presidente;
- Dott. Domenico Lacquaniti Componente
- Dott. Fulvio Scarpelli Componente.

La relazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che così recita: "l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi", evidenziandone le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Infatti, il ruolo l'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT (oggi ANAC).

Dal punto di vista della continuità del ciclo, le misurazioni e successive valutazioni operate dall'OIV per l'anno 2019 sono riferite ad attività condotte nel 2018 e quelle per l'anno 2020 sono riferite ad attività condotte nel 2019.

Le procedure seguite nell'immediatezza dall'OIV sono state quelle d'individuazione e programmazione di azioni di miglioramento da attuare con misure specifiche e buona prassi metodologica, per quanto tecnicamente compatibili, atte a superare le criticità emerse nell'ambito delle attività di monitoraggio, rispetto ai mutati fabbisogni e all'ottimizzazione dei processi secondo la logica della differenziazione delle valutazioni sui contributi qualitativi alla performance organizzativa ed individuale.

Gli ambiti sui quali la relazione si è focalizzata sono i seguenti:

- funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
- performance organizzativa
- definizione di obiettivi, indicatori e target della performance organizzativa
- metodologia per la misurazione della performance organizzativa
- il sistema di valutazione dei dirigenti in sanità
- performance individuale e relativa assegnazione degli obiettivi, indicatori e target
- struttura tecnica permanente (stp)
- integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo
- il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- coinvolgimento degli stakeholder
- descrizione delle modalità del monitoraggio dell'oiv
- proposte di miglioramento del sistema di valutazione

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Per gli anni 2019 e 2020 il ciclo della performance, nell'ASP di Cosenza, è disciplinato, nelle more della sua rivisitazione, dal Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e valutazione della Performance Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza redatto in conformità al Decreto del Dirigente Generale della Regione Calabria, Dipartimento tutela della salute e politiche sanitarie n° 3957 del 27 marzo 2012 avente per oggetto: *"Approvazione Linee Guida Regionali in materia di Valutazione della Performance nel Servizio Sanitario Regionale"*; nonché del Decreto del Dirigente Generale della Regione Calabria, Dipartimento tutela della salute e politiche sanitarie n. 6860 del 5 giugno 2014 avente per oggetto: *"Approvazione Schema di Regolamento Aziendale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale..."*, dal Regolamento *"Valutazione dei Dirigenti e Controllo strategico"* concordato con le 00. SS. Della Dirigenza in data 15 Aprile 2008, nonché dal Regolamento *"In materia dei criteri generali delle metodologie di valutazione anche ai fini del riconoscimento del merito e della attribuzione dei compendi di produttività del personale del comparto"* allegato alla delibera n°1482 del 6 giugno 2013; così come modificati ed integrati successivamente da provvedimenti aziendali.

3. Performance organizzativa

La performance organizzativa esprime il risultato che l'ASP, nel suo complesso attraverso ogni sua Unità organizzativa, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

L'Organismo Indipendente di Valutazione esprime una valutazione sull'intero processo relativo alla performance organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

L'OIV ha verificato il processo di avvio del ciclo della performance 2019 e 2020 attraverso i seguenti documenti:

- Piano delle Performance 2020-2022, adottato con Atto deliberativo n°158 del 6 febbraio 2020 avente per Oggetto: "Adozione Piano della Performance 2020-2022".
- Piano delle Performance 2019-2021, adottato con Atto deliberativo n° 62 del 31 gennaio 2019 avente per Oggetto: "Adozione Piano della Performance 2019-2021".
- Piano delle Performance 2018-2020, adottato con Atto deliberativo n°160 del 31 gennaio 2018 avente per Oggetto: "Adozione Piano della Performance 2018-2020".
- Piano delle Performance 2017-2019, adottato con Atto deliberativo n° 102 del 31 gennaio 2017 avente per Oggetto: "Adozione Piano della Performance 2017-2019".
- Il ciclo della performance per gli anni 2019 e 2020 è stato gestito dalla Direzione Aziendale secondo le seguenti tempistiche:
- incontri con i vari CDR per la fissazione degli obiettivi;
- modulazione delle schede di budget con obiettivi da condividere con il personale afferente le UUOO;
- chiusura negoziazione mediante la firma delle schede di budget;
- adozione del Piano della Performance 2020-2022;
- adozione del Piano della Performance 2019-2021.

3.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target della performance organizzativa

La struttura degli obiettivi ha consentito di migliorare l'analiticità della pianificazione e di ottimizzare il monitoraggio delle azioni intraprese, assumendo a riferimento obiettivi specifici e misurabili. Ne è conseguito che la loro definizione è stata strettamente connessa alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione, in un quadro di miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Gli obiettivi sono stati chiaramente individuati ed hanno assunto un carattere "sfidante" rispetto alle attività ordinarie, determinando un risultato misurabile con attenzione in relazione ai vincoli (risorse disponibili), in modo da tradurre le politiche e gli obiettivi strategici dell'Azienda in interventi volti al miglioramento dell'impatto economico-finanziario e dell'efficacia dei servizi erogati, con particolare riferimento ai livelli di soddisfazione dell'utente.

Sono stati correttamente individuati gli indicatori di outcome, in relazione agli obiettivi strategici e gli indicatori di output per la misurazione degli obiettivi operativi.

Dall'analisi effettuata essi risultano congrui con la mission istituzionale e con le linee strategiche dell'Azienda, al fine di determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Tuttavia la valutazione su quest'ultimo aspetto è tutt'ora in corso.

L'OIV ha verificato sia la congruità degli obiettivi comportamentali individuati, rispetto alle risorse disponibili, che gli obiettivi indicati nel Programma triennale per la trasparenza e per l'integrità sono stati correttamente integrati nel Piano della performance.

3.1.1 Metodologia per la misurazione della performance organizzativa

Il modello di misurazione elaborato dall'Azienda consente un costante controllo delle attività svolte, secondo parametri oggettivamente definiti, favorendo il tempestivo rilevamento degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati ed i conseguenti interventi correttivi.

Un elemento suscettibile di miglioramento è rappresentato dalla presenza di alcuni indicatori di natura qualitativa, correttamente individuati, ma non sempre immediatamente misurabili.

Gli obiettivi individuali comportamentali e la loro declinazione, così come emerge dalla lettura delle relative schede per la Dirigenza e per il personale del comparto, risultano essere chiari ed oggettivi.

Il sistema di misurazione e valutazione è stato ampiamente condiviso, anche con la pubblicazione sul sito istituzionale.

Quanto alle indagini relative all'identificazione del benessere organizzativo rientrano nelle competenze della Struttura Tecnica Permanente (STP). Gli strumenti utilizzati per la rappresentazione della performance, risultano efficaci, ai fini di una corretta divulgazione e comprensione, e risultano allegate al Piano.

3.2 Performance individuale

La performance individuale esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di esiti, alla Performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso, ovvero alla Performance organizzativa dell'Unità operativa di appartenenza.

Nell'ASP di Cosenza il processo di valutazione della performance individuale riguarda tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, dell'area della dirigenza e del comparto per il periodo di presenza in servizio.

Lo strumento utilizzato dall'azienda è rappresentato da schede di valutazione strutturate in base ai seguenti parametri:

Per la Dirigenza:

- Area Capacità manageriale (per i Direttori/Responsabili di Struttura)
- Area di Orientamento all'Innovazione (per i Direttori/Responsabili di Struttura)
- Area Capacità Professionali (per Resp. UOS/incarichi Alta Specializzazione e Professionali)
- Area Comportamenti Aziendali
- Area Capacità Gestionali (Responsabili di Struttura)
- Area dei Risultati.

Per il Comparto:

- Area Competenze e Comportamenti Generali
- Area contributo individuale Obiettivi struttura
- Area raggiungimento obiettivi individuali (Posizione organizzativa)
- Area contributo struttura (Posizione organizzativa)
- Area Risultati

La valutazione della performance individuale avviene attraverso due fasi:

1. Valutazione di I istanza, di pertinenza del Direttore/Responsabile della struttura ove il dipendente presta servizio;
2. Valutazione di II istanza di pertinenza dell'OIV (esclusivamente per la dirigenza).

Al momento della stesura della presente relazione, relativamente alla valutazione del personale della dirigenza risulta quanto segue:

- 1) La Valutazione della performance individuale Anno 2019, di tutti dirigenti dell'ASP risulta completata ad eccezione delle valutazioni relative al personale della dirigenza che in I istanza si configuravano come "Negative". Per tali valutazioni sarà attivato, in II istanza, il cosiddetto "meccanismo di salvaguardia" consistente nel "contraddittorio tra valutato e valutatore mediato dall'attuale OIV.
- 2) La Valutazione della performance individuale, Anno 2020 partirà appena sarà approvata la Relazione sulla Performance.

3.3 Struttura Tecnica Permanente (STP)

La struttura Tecnica Permanente prevista dall'art.14 del D.L.vo 150/09 e s.m.i., e individuata dal DPGR n° 6860/2014 (richiamato dal DCA n°31/2021) quale struttura di riferimento della direzione aziendale per l'individuazione e il presidio dei criteri generali che regolano i sistemi di valutazione organizzativa e individuale, coordina le strutture di staff anche ai fini dell'unitarietà del Piano della Performance nonché in raccordo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Supporta l'Organismo Indipendente di Valutazione in tutte le proprie funzioni. Definisce il sistema delle competenze sulla base delle job description relative alle aree professionali e alle specifiche posizioni aziendali. Verifica le procedure valutative del personale della dirigenza e del comparto; ai sensi dell'art.3 del DPGR n° 6860/2014 fornisce indicazioni operative ai valutatori al fine di una maggiore equità trasversale tra le strutture aziendali. Supporta l'Ufficio di Conciliazione prescritto dal regolamento di valutazione del comparto. Cura la comunicazione interna ed esterna dell'O.I.V. anche in relazione agli adempimenti previsti dalla Legge n.124/15. Svolge attività di supporto alla validazione del Piano della Performance, alla Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli. Istruisce, altresì, la valutazione di pertinenza del Collegio Tecnico dei dirigenti afferenti al Dipartimento di Staff. E' attualmente costituita da 4 unità di personale, numero insufficiente, in ragione della complessità dell'organizzazione aziendale.

4. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controlli interni

4.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

L'OIV ha preso atto che è stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, grazie ad alcune soluzioni organizzative poste in essere dagli uffici dirigenziali. In particolare, l'Ufficio finanza, contabilità e bilancio ha costantemente collaborato a tutte le fasi di predisposizione del Piano.

4.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

E' stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed i controlli esistenti. In particolare, da una parte, per quanto riguarda la pianificazione ed il controllo strategico, risultano ben definiti gli indicatori economico-finanziari all'interno della programmazione delle attività.

5. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

L'OIV ha preso atto che il l'ASP di Cosenza ha adottato con atto deliberativo n° 145 del 30 gennaio 2020 il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2020-2022, e con atto deliberativo n° 62 del 31 gennaio 2019 il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2019-2021.

L'OIV nell'assolvere all'attestazione degli obblighi di pubblicazione delibera ANAC n. 213/2020 ha provveduto a segnalare, al RPCT dell'ASP di Cosenza, alcune criticità.

6. Definizione e gestione standard di qualità

Si rileva che la misurazione degli standard di qualità NON viene attuata.

Quantunque l'adempimento non sia più obbligatorio a seguito della riforma operata dal D.L.vo n°74/2017, il sistema di rilevamento del benessere organizzativo interno è stato applicato mediante la predisposizione di articolati formulari disponibili sulla rete intranet e curato dalla Struttura tecnica Permanente.

7. Coinvolgimento degli stakeholder

Si rileva che nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance vi è stato un costante coinvolgimento dei principali stakeholder, rappresentati dalle Regioni, dagli Enti locali, dalle associazioni di categoria e dagli operatori del settore. Si evidenzia, inoltre, che gli stakeholder istituzionali e privati sono rappresentati nell'organo di vertice politico- amministrativo.

8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV, Le modalità di monitoraggio dell'OIV sono:

Le modalità di monitoraggio dell'OIV si realizzano in particolare attraverso gli incontri periodici con la STP durante tutte le fasi di ciclo di gestione della performance

9. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

A conclusione dell'analisi operata sul ciclo della performance e dell'individuazione delle criticità riscontrate, gli scriventi ritengono opportuno proporre le seguenti modifiche da apportare al sistema di valutazione e misurazione, al fine di risolvere alcuni aspetti relativi al piano e alla gestione della performance:

- Piena attuazione dell'Atto Aziendale;
- Adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'ASP di Cosenza al D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017;
- Adeguamento del Regolamento di Valutazione dei Dirigenti al D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017;
- Adeguamento del Regolamento di Valutazione del personale del Comparto al D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017;
- Aggiornamento annuale del "Sistema della Performance" di cui alla circolare DFP 0000980 P del 09/01/2019
- Estendere software di valutazione delle Performance in coerenza col D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017 (Decreto Madia) Art. 19-bis (partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali) commi 1,2,3,4,5

Cosenza 29 aprile 2021

f.to Prof.Franco Ernesto Rubino Presidente

f.to Dott. Domenico Lacquaniti Componente

f.to Dott. Fulvio Scarpelli Componente