

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (O.I.V.)
DELL'AZIENDA USL FROSINONE**

VERBALE N° 30/2017

Il giorno 15 Dicembre 2017, alle ore 13.30, presso l'ufficio della Programmazione Staff Direzione Strategica, si è riunito l'O.I.V.. Risultano presenti, l'Avv. Domenico Belli, il Dott. Diario Cirillo, l'Ing. Catia Bianchi e la Dott.ssa Vincenza Diana, Responsabile U.O.S. Programmazione, facente parte della struttura Aziendale di collaborazione.

L'OIV procede con la redazione e l'approvazione delle relazione attività svolte durante l'anno 2017. Approvata la relazione, l'Oiv, su impulso del Dott. Cirillo, inizia la valutazione di un modello di relazione utilizzabile dai Dirigenti delle strutture ai fini della relazione annuale.

La seduta termina alle 14.45 e viene aggiornata a data da destinarsi.

Il Presidente

Il Componente

Il Componente

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
AUSL FIRENZE**

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2017

PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione AUSL di Frosinone (OIV), ha tra i suoi doveri quello di relazionare annualmente circa il tema della trasparenza e dei controlli interni presso l'Ente di competenza.

Con la presente Relazione pertanto, si intende compiere una valutazione generale in materia di controlli presso l'Asl FR fornendo altresì delle valutazioni e delle proposte al fine di poter migliorare e l'efficienza dei servizi resi dall'Ente e l'efficacia della funzioni di verifica e controllo svolte dall'OIV.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA USL DI FROSINONE

L'azione dell'Azienda AUSL di Frosinone è “mirata al miglioramento del benessere sociale e dello stato di salute della popolazione, alla qualità clinica e sanitaria dei servizi erogati, all'appropriatezza e continuità di cura nei percorsi assistenziali, alla capacità di mantenere condizioni di equilibrio economico-finanziario nella gestione del Sistema Azienda”. L'Azienda opera su tutto il territorio della Provincia di Frosinone e comprende 91 comuni, con una estensione territoriale di 2.460 Km² ed una popolazione residente di circa 494.000 persone. Le strutture a gestione diretta includono, oltre alla sede centrale, n. 5 Presidi Ospedalieri (di cui uno Territoriale), n. 4 Distretti Sanitari con funzioni espletate nei Comuni della Provincia, una rete di ambulatori territoriali, consultori, un Dipartimento di Salute Mentale e un Dipartimento di Prevenzione. Nel territorio dell'Azienda AUSL di Frosinone operano, inoltre, Case di Cura private accreditate dislocate nei Comuni di Cassino, di Sora, Isola del Liri, Pontecorvo e Veroli.

Alcune unità organizzative, siano esse semplici o complesse, realizzano attività a valenza tecnica o programmatoria, altre erogano servizi al cittadino, altre offrono prestazioni sanitarie e si caratterizzano per la presenza di professionalità sanitarie. Tale situazione, determina la presenza di profili professionali estremamente diversificati e ciò implica riflessi nella proposizione di sistemi di valutazione della performance, anche a livello individuale.

EVOLUZIONE DELLE NORME

Il processo di riforma della Pubblica amministrazione, avviato negli anni '90, ha preso avvio dalla volontà di introdurre una cultura della valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi pubblici. In questo contesto, un ruolo importante lo ha svolto il Decreto Legislativo n. 286 del 30 Luglio 1999, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge n. 59/1997, che ha “ridefinito” i controlli interni e le relative modalità di applicazione. In tema di controllo e valutazione delle attività amministrative è intervenuta, successivamente, la cosiddetta Legge Brunetta (D.Lgs. 150/2009) che ha parzialmente innovato il sistema dei controlli interni così come previsto dal D.Lgs 286/1999. In particolare, il D.Lgs 150/2009 ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro nella prospettiva del miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi resi. Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni uno strumento per

realizzare quel passaggio dalla cultura incentrata sui mezzi (input) a quella incentrata sui risultati (output e outcome), auspicato dalle riforme precedenti, ma mai attuato in modo definitivo.

L'istituzione poi dell'ANAC, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha teso a rafforzare i meccanismi di controllo sull'operato delle pubbliche amministrazioni affidando inoltre all'Oiv un ruolo chiave nel monitorare, da un lato, il rispetto di tutti gli obblighi di trasparenza e pubblicità degli atti e, dall'altro, nel verificare il conseguimento degli obiettivi assegnati alle strutture amministrative dell'Ente.

Più di recente, il Decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs 97/2016, ha introdotto ulteriori novità nel campo della prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza degli atti amministrativi che assegnano all'Oiv un ruolo centrale di controllo.

PRESENTAZIONE ATTIVITÀ ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione della AUSL di Frosinone (di seguito detto per brevità O.I.V.) è stato nominato con atto deliberativo n° 000589 del 5-06-2012 e si è formalmente insediato in data 14.06.2012. Costituito ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009, l'OIV è chiamato a svolgere le funzioni e compiti, nei limiti legislativamente previsti, richiamati dallo stesso D.Lgs. 150/09 e, in particolare, dall'articolo 14. Il legislatore ha attribuito all'OIV il compito di *"monitorare, promuovere, verificare, controllare"* in relazione ad importanti settori: misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, determinazione degli standard dei servizi pubblici, trasparenza e integrità dell'amministrazione, promozione delle pari opportunità. È, inoltre, compito dell'OIV, curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. L'OIV deve redigere una relazione annuale sulle proprie attività, per riferire sul suo operato, con il richiamo ai principali lavori svolti, ai risultati ottenuti, alle criticità riscontrate, alle prospettive di lavoro per il futuro. Inoltre, ai sensi della Delibera n.71/2013, annualmente riformulata dall'Anac, l'OIV è tenuto a pubblicare ogni anno, nei tempi e modi stabiliti dall'ANAC, una Attestazione di conformità agli obblighi di pubblicazione degli atti amministrativi stabiliti dalla legge. Alla fine dell'anno 2016, l'OIV è stato oggetto di nuova composizione ed oggi è formata dall'Avv. Domenico Belli, Presidente, l'Ing. Catia Bianchi e il Dott. Dario Cirillo, in qualità di componenti.

ATTIVITÀ SVOLTA DALL'OIV NEL 2017

A partire dalla sua costituzione nell'anno 2012, l'OIV ha provveduto annualmente a valutare l'operato di tutte le strutture amministrative in relazione agli obiettivi annualmente assegnati. Inoltre, nel rispetto della normativa vigente, l'Oiv ha redatto annualmente una Relazione generale nella quale viene analizzato il sistema della valutazione della performance, i risultati conseguiti, eventuali proposte per il miglioramento dell'efficienza dell'attività amministrativa svolta. L'OIV ha

esercitato la propria attività con autonomia e indipendenza, mantenendo la propria collocazione al di fuori dell'apparato amministrativo; al tempo stesso, però, ha stabilito un collegamento con l'organo di indirizzo politico, per garantire effettività e autorevolezza dell'esercizio delle proprie funzioni.

Nel corso dell'anno 2017, l'OIV, attesi gli obiettivi stabiliti dall'Ente per l'anno 2016, ha provveduto a valutare le relazioni presentate dai Dirigenti delle singole unità amministrative. La valutazione, nel rispetto degli strumenti adottati dall'Azienda, è stata improntata ai criteri di neutralità, professionalità ed obiettività ed ha avuto come obiettivo la piena condivisione e partecipazione dei valutati. A tal fine, ove necessario, sono state richieste integrazioni e/o spiegazioni che hanno consentito di comprendere e, in ultimo, valutare le relazioni elaborate dai vari Dirigenti. La complessità delle funzioni dell'OIV e, conseguentemente, la pluralità delle competenze professionali richieste hanno, di fatto, attribuito un ruolo importante alla struttura tecnica permanente assegnata dall'Azienda, che ha "arricchito" le competenze dell'Organismo e ha garantito un carattere multidisciplinare delle professionalità presenti all'interno dello stesso Organismo. L'OIV, infatti, si è avvalso della collaborazione e del supporto del Responsabile S.S. Programmazione della Asl e di un collaboratore amministrativo, che hanno fornito tutta la documentazione e le informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie attività.

L'Oiv ha valutato complessivamente n. **110 strutture**.

86 strutture sono state valutate in fascia III°

23 strutture sono state valutate in fascia II°

1 struttura è stata valutata in fascia I°.

Nel corso dell'anno 2017, l'OIV si è riunito complessivamente n. **30** volte. La valutazione della Performance si è rivelata anche quest'anno particolarmente complessa a causa della complessità degli obiettivi assegnati alle singole strutture e la "tradizionale" carenza di dati oggettivi in grado di consentire una piena valutazione delle attività svolte dalle singole Unità amministrative.

Il risultato è che la gran parte delle valutazioni è stata effettuata solo ed esclusivamente sulla base della Relazione del Dirigente e sui dati dallo stesso forniti non avendo possibilità l'Oiv di verificarne l'autenticità e l'appropriatezza.

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' ED IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV, al fine dello svolgimento del proprio compito, ha proceduto alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione inerenti i seguenti dati:

- a) Informazioni relative alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni che sono state recentemente interessate dagli interventi di riduzione della spesa, messa in liquidazione e privatizzazione previsti dall'art 4 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95
- b) pagamenti dei debiti scaduti della pubblica amministrazione maturati.

- c) procedimenti amministrativi per i quali la pubblicazione dei dati assume rilievo anche in considerazione dell'introduzione, da parte del d.l. n. 35/2013, di un indennizzo alle imprese in caso di inosservanza del termine di conclusione del procedimento a istanza di parte.
- d) servizi erogati agli utenti, con riferimento ai costi contabilizzati, evidenziando quelli effettivamente sostenuti e quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, e ai tempi medi di erogazione, ai sensi dell'art. 32, c. 2, lett. a) e b), del d.lgs. n. 33/2013, dell'art. 10, c. 5 del medesimo decreto, nonché dell'art. 1, c. 15, della legge n. 190/2012.
- e) accesso civico, introdotto dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013 con riferimento ai documenti, alle informazioni e ai dati per i quali è previsto uno specifico obbligo di pubblicazione, nei casi in cui questa sia stata omessa.

Il Piano triennale della Trasparenza è stato approvato con Deliberazione n. 687 del 31.07.2013. Il Piano ha poi conosciuto integrazioni e aggiornamenti tramite Delibera n. 87 del 2015. Nonostante il lavoro svolto dal Responsabile della Trasparenza, dimessosi dall'incarico nel mese di novembre 2017, l'Asl deve ancora completare l'adesione completa alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza e di pubblicazione di atti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il curriculum vitae dei Dirigenti delle strutture apicali, documento pubblicato solo in riferimento ad una parte dei Dirigenti incarica.

Rappresentato, comunicato e premesso tutto quanto sopra riportato, si precisa che, per quanto riguarda l'esame del raggiungimento degli obiettivi non misurati da indicatori, ma che erano sostanziati in termini di adempimenti, o per quegli obiettivi per i quali non si era in possesso di dati comunicati dalle Strutture deputate ai sensi delle deliberazioni aziendali, si ribadisce che l'OIV si è basato sulle Relazioni dei Dirigenti, rimettendo a codesta rispettabile Azienda qualsiasi ulteriore determinazione circa la veridicità e l'esattezza di quanto affermato nelle relazioni dei Dirigenti e nelle informazioni integrative fornite dagli stessi all'OIV, affermazioni che l'OIV non può e non poteva non prendere in considerazione al fine della valutazione degli stessi Dirigenti.

Partendo dall'esperienza maturata nel corso della propria attività di valutazione, questo OIV vuole evidenziare in estrema sintesi le difficoltà riscontrate:

1. parziale disponibilità dei dati necessari per la valutazione delle strutture da esaminare;
2. obiettivi formulati in molti casi non aderenti alla realtà delle strutture cui sono riferiti;
3. difficoltà interpretativa degli obiettivi come formulati;
4. scarso dialogo con le strutture esaminate tanto che la poca tempestiva risposta alle richieste di chiarimento ha portato disagi e ritardi nell'attività di valutazione di questo OIV.

L'Oiv rappresenta infine la propria disponibilità ad un confronto con la Direzione Generale al fine di approfondire le attività di valutazione svolte e le possibili iniziative volte a migliorare l'efficienza e l'efficacia delle strutture Dirigenziali e la conseguente attività di valutazione dell'OIV.

Cordiali saluti.

Domenico Belli
Catia Bianchi
Dario Cirillo