


**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ASL FR4**

**RELAZIONE ANNUALE IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI ASL FR4**

**(ex art. 14, comma 4, lettera a),
del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)**



L'Organismo Indipendente di Valutazione AUSL di Frosinone (OIV), ha tra i suoi doveri quello di relazionare annualmente circa il tema della trasparenza e della integrità dei controlli interni presso l'Ente di competenza, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) dell. D. Lgs n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni.

Con la presente Relazione pertanto, si intende adempiere al citato obbligo normativo compiendo una valutazione generale in materia di trasparenza e integrità dei controlli presso l'Asl Frosinone fornendo altresì delle valutazioni e delle proposte al fine di poter migliorare e l'efficienza dei servizi resi dall'Ente e l'efficacia delle funzioni di verifica e controllo svolte dall'OIV.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA U.S. DI FROSINONE

L'Azienda sanitaria di Frosinone 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 498.167 persone (fonte Istat 2011). 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 operano, inoltre, sei Case di Cura private accreditate, dislocate in diversi Comuni.

Alcune unità organizzative, siano esse semplici o complesse, realizzano attività a valenza tecnica o programmatica, altre erogano servizi al cittadino, altre ancora 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* omogenei e in grado di rispecchiare le differenze tra le diverse UO.

EVOLUZIONE DELLE NORME

Nell'ultimo anno il complesso di norme giuridiche a disciplina del sistema di valutazione della performance e della trasparenza amministrativa non ha subito modificazioni di rilievo.

Il processo di riforma della Pubblica amministrazione, avviato negli anni '90, è bene ribadirlo, si è posto l'obiettivo 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), modificato più volte in questi ultimi anni, che ha 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 e valutazione 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.

In tale contesto, oggi l'ANAC, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione svolge un ruolo centrale di controllo e indirizzo allo scopo di 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.

PRESENTAZIONE ATTIVITÀ ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione della ASL di Frosinone (di seguito detto per brevità OIV) è stato nominato con atto deliberativo n° 000589 del 5-06-2012 e si è formalmente insediato in data 14.06.2012.

Ai sensi dell'articolo 14 del D.lgs 150/2009, innovato in più occasioni, l'OIV svolge fondamentali attività quali quella di *"monitorare 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)); b) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti ((e al Dipartimento della funzione pubblica)); c) validare la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 ((, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali)) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione ((con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d))) , nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità";*

ATTIVITÀ SVOLTA DALL'OIV N.E. 2013

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 2019, l'OIV 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. 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 implementato 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. **118** strutture di cui.

103 strutture sono state valutate in fascia III°

15 strutture sono state valutate in fascia II°

Nessuna struttura è stata valutata in fascia I°.

Rispetto all'anno precedente si registra un marcato miglioramento delle percentuali di conseguimento degli obiettivi.

Nel corso dell'anno 2019, l'OIV si è riunito complessivamente n. 29 volte. La valutazione della Performance si è rivelata anche quest'anno piuttosto complessa a causa della carenza di dati oggettivi in grado di consentire una piena valutazione delle attività svolte dalle singole Unità amministrative e della qualità delle relazioni dei Dirigenti, non sempre in grado di fornire gli strumenti per una loro corretta valutazione.

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 alcuna possibilità l'Oiv di verificarne l'autenticità e l'appropriatezza.

IL PRIMO PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ ED IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV poi, ha proceduto alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione inerenti i seguenti dati richiesti dalla relativa Delibera Anac.

L'attestazione dell'avvenuta pubblicazione dei dati richiesti, effettuata sempre nei termini previsti dall'Autorità, è stata correttamente pubblicata sul sito dell'Azienda. Quest'anno, l'OIV ha registrato un discreto miglioramento della quantità e della qualità dei dati e degli atti effettivamente pubblicati sul sito e resi accessibili al pubblico.

Il primo Piano triennale della Trasparenza è stato approvato con Deliberazione n. 687 del 31.07.2013.

L'Oiv ha segnalato all'azienda in più occasioni i ritardi nell'aggiornamento annuale del Piano di valutazione della performance, così come previsto dalla legge registrando in tal senso il supporto dei vertici amministrativi. Negli ultimi tempi però, si registra un miglioramento e una maggiore attenzione da parte dei vertici aziendali e degli organi deputati verso la misurazione delle performance aziendali. Infatti, in data 22.11.2019 l'Oiv ha espresso parere positivo in merito al Piano Triennale della Performance 2020-2022.

Rappresentato e premesso ciò, si ritiene opportuno ribadire che, come accaduto lo scorso anno, per quanto riguarda l'esame del raggiungimento degli obiettivi non misurati da indicatori e per i quali non si era in possesso di dati comunicati dalle Strutture deputate ai sensi delle deliberazioni aziendali, 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, ancora una volta, le difficoltà riscontrate:

1. Perdura la parziale disponibilità dei dati necessari per la valutazione delle strutture da esaminare;
2. Circa la formulazione degli obiettivi, si registra un sostanziale miglioramento ma ancora permangono sporadici casi di incertezza interpretativa;
3. Dialogo difficile 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