

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE AUSL DI FROSINONE

**ATTESTAZIONE CIRCA L'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA
TRASPARENZA ED ALLA INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

***Esito monitoraggio al 30/09/2013
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a),
del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)***

PREMESSA

Nel rispetto della scadenza fissata al 30.09.2013, l'Organismo Indipendente di Valutazione AUSL di Frosinone (OIV), ai fini della predisposizione dell'attestazione prevista dall'art.14 comma 4 lettera g del D.Lgs. 26/10/2009 n. 150, si è avvalso della collaborazione del Responsabile della Trasparenza Dott. Francesco Giorgi (nominato solo a far data dal 31.07.2013 con atto deliberativo n. 687 del 31.07.2013) e sulla base delle informazioni reperite sul sito dall'AUSL di Frosinone (www.aslfrosinone.it) ha proceduto alla formulazione dell'attestazione sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e relativa attività di vigilanza e controllo.

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 498.167 persone (fonte Istat 2011). Le strutture a gestione diretta includono, oltre alla sede centrale, n. 6 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, sei Case di Cura private accreditate, dislocate nei Comuni di Cassino, di Sora, Isola del Liri 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.

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 l'OIV è tenuto a pubblicare entro il 30/09/2013, nella sezione "Amministrazione trasparente" il Documento di Attestazione (Allegato 2), corredato della relativa Griglia (Allegato 1).

ATTIVITA' SVOLTA DALL'OIV FINO AD OGGI

Considerato che la nomina è avvenuta a metà dell'anno 2012, l'OIV ha provveduto, dapprima, ad una ricognizione delle tematiche organizzative e del personale al fine di acquisire gli elementi di conoscenza necessari allo svolgimento della propria attività. Successivamente, ha acquisito gli atti e la documentazione ufficiale della Azienda per avviare la valutazione dei Dirigenti. 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. Prima di iniziare l'attività di valutazione, l'Organismo ha ritenuto utile illustrare alla Direzione Generale il "programma di lavoro" relativo alla valutazione dei Dirigenti per l'anno 2011, in occasione della seduta di insediamento dello stesso OIV (14 giugno 2012) e, successivamente, nella riunione del 19 settembre; in tali incontri, sono stati esposti gli obblighi e gli adempimenti dell'Azienda rispetto a quanto previsto dalla norma in materia di Ciclo di Gestione della Performance, Trasparenza e comunicazioni alla CIVIT. L'OIV, preso atto del mancato avvio del Ciclo di Gestione della Performance per l'anno 2011, ha ritenuto di procedere alla valutazione secondo i livelli di performance già utilizzati e condivisi negli anni precedenti, e precisamente:

1^a categoria/classe > 79% = 100%

2^a categoria/classe > 49% = 50%

3^a categoria/classe > 19% = 25%.

L'OIV, attesi gli obiettivi indicati nella deliberazione 000495 del 17 giugno 2011, che contiene nel suo complesso elementi utili per la valutazione finale, ha elaborato numero 168 schede di valutazione dei Dirigenti delle strutture assegnatarie di budget. 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.

RIUNIONI DELL'OIV

L'OIV si è insediato il 14 giugno 2012 ed ha terminato la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti delle Strutture complesse, Strutture semplici e Centri assegnatari di budget, in data 4 dicembre 2012. In occasione della riunione del 22 giugno 2012, l'Organismo ha preso in esame gli obiettivi assegnati per l'anno 2011 e, col supporto della Struttura messa a disposizione dall'Azienda, ha deciso di avviare la valutazione secondo i livelli di performance già utilizzati e condivisi negli anni precedenti. Inoltre, ha proceduto alla approvazione del "Regolamento Interno", dandone comunicazione ufficiale alla Direzione Generale. Al fine di poter predisporre nel più breve tempo possibile tutti gli atti previsti dalla normativa di settore, l'OIV ha chiesto copia del Piano della Performance, del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (e del relativo adempimento in materia di pubblicazione) e della Relazione della Performance.

Nella riunione del 5 luglio, sono stati consegnati all'Organismo il Piano della Performance – anno 2012 e la Delibera n° 1143 del 11 Dicembre 2007, riguardante la modifica del Regolamento per la Disciplina ed il Funzionamento del Collegio Tecnico, di cui all'art. 26 del CC.CC.NN.LL. 2002-2005 delle aree dirigenziali medico-medico veterinaria, professionale, tecnica e amministrativa, che individua due diversi organismi di valutativi in ambito aziendale: il Collegio Tecnico e il Nucleo di Valutazione per verificare i risultati di gestione. In data 8 agosto, l'OIV ha preso atto delle dimissioni di un componente (Protocollo n° 1020/DG del 6 agosto 2012), ed ha deciso di proseguire, comunque, la propria attività per non penalizzare l'Azienda e completare la valutazione, in linea con il parere espresso dalla CIVIT in merito alla legittimità degli adempimenti adottati dall'OIV in assenza di un membro dimissionario. Nel corso delle successive riunioni, l'OIV ha proseguito la valutazione delle relazioni dei Dirigenti del 2011, non limitandosi ad una mera attività di verifica circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, ma fornendo continui consigli e indicazioni alla Azienda al fine di garantire il rispetto degli obblighi previsti dal D.Lgs 150/2009 ed, in particolare, dall'art.11 del D.Lgs. 150/2009 in materia di trasparenza e adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità (Verbale n.7) e del Piano della Performance (verbale n. 8). Al termine di una nuova procedura selettiva, la Direzione Generale ha nominato, con Delibera n° 1161 del 13 novembre 2012, l'Ing. Catia Bianchi, quale nuovo componente dell'OIV in sostituzione del Dott. Edi Bianchi. L'OIV ha terminato la valutazione delle relazioni dei Dirigenti in data 5 dicembre 2012; complessivamente sono state valutate n. 168 relazioni, di cui n.162 con esito "Prima Fascia", n.5 con esito "Seconda Fascia" e n.1 "Terza Fascia". Rappresentato, comunicato e premesso tutto quanto sopra riportato, l'OIV ha rimesso alla Azienda qualsiasi ulteriore controllo 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 poteva non prendere in considerazione al fine della valutazione degli stessi Dirigenti.

L'O.I.V., così come evidenziato nell'incontro con il Direttore Generale (richiesto ufficialmente con il verbale n. 8 del 12 settembre 2012 e svoltosi in data 19 settembre 2012), ha invitato l'Azienda ad adottare, con specifico atto, la Relazione sulla Performance riferita all'anno 2011; la Relazione sulla Performance, infatti, al pari del Piano della Performance, è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo. Inoltre, la Relazione sulla Performance, conformemente alla Delibera CIVIT n. 5/2012, deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Nella Relazione, devono essere descritte le politiche attuate per garantire la promozione delle Pari Opportunità al fine di permettere l'espletamento delle funzioni di verifica da parte dell'O.I.V.. La Relazione deve essere un documento snello e comprensibile e deve essere accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio. La declinazione dei contenuti della Relazione dovrà, inoltre, tenere in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Azienda in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino. Successivamente, l'O.I.V. provvederà alla validazione della Relazione sulla Performance, nelle forme previste dalla Legge Brunetta. L'OIV, considerato che è stato nominato in data 5 giugno 2012 e che si è formalmente insediato il 14 giugno 2012, ha riscontrato alcune difficoltà nello svolgere la propria attività a seguito delle dimissioni di un componente e che tale situazione si è protratta fino al 14 novembre 2012, ed ha ritenuto di poter procedere alla valutazione della performance relativa all'anno 2012, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'azienda con atto deliberativo n° 557 del 29 maggio 2012 e n° 588 del 1 giugno 2012. Con tali deliberazioni l'Azienda ha adottato un sistema di programmazione per budget con la funzione duplice di definire i livelli di responsabilizzazione dei Dirigenti e di valutare in maniera oggettiva il conseguimento degli obiettivi assegnati. Analizzato tale sistema, e preso atto che tali deliberazioni, contenenti anche indicatori di calcolo, risultati attesi, peso degli obiettivi, nonché la valenza del progetto, sono state sottoposte a concertazione con le OO.SS. e che hanno ricevuto parere favorevole, l'OIV ha deciso di valutare la performance sulla base del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Azienda. A questo punto, l'OIV ha iniziato a delineare gli elementi essenziali per la definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2013. In data 13.04.2013 si è dimesso da componente dell'OIV il membro dott. Antonucci Massimiliano. In data 13.05.2013, con delibera n°367 si è preso atto delle dimissioni del suddetto componente dell'OIV, ma in accordo con la nota CIVIT Prot. n°2452 del 04.12.2010, l'OIV della ASL di Frosinone ha proceduto, anche in assenza di un membro dimissionario, agli adempimenti di natura istruttoria previsti dalla legge. In data 20.05.2013 con delibera n°389 è stato indetto dall'Azienda, un nuovo avviso per il conferimento dell'incarico ad un nuovo componente da individuare con una precisa procedura di selezione.

Dall'esame delle richieste pervenute con la pubblicazione del nuovo avviso è stato nominato il dott. Domenico Belli come nuovo membro dell'OIV con Deliberazione n. 691 del 01.08.2013.

**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 in conformità a quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lettera g del D. Lgs. 150/09, 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 al 31 dicembre 2012, rispetto ai quali l'assolvimento degli obblighi di trasparenza è tanto più rilevante in quanto consente di rendere conto dell'attuazione del recente d.l. 8 aprile 2013, n. 35, convertito con modificazioni in legge 6 giugno 2013, n. 64 che ha puntato a sbloccare il pagamento dei debiti suddetti.
- 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.

Con riferimento alla trasparenza e all'integrità si ribadisce che l'OIV, già dal 14 giugno 2012 (data di insediamento!), aveva sollecitato innumerevoli volte la nomina del Responsabile della Trasparenza e l'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità ed ha acquisito una nota del 23 maggio 2013, inviata da parte del Direttore Amministrativo dell'Azienda e del direttore Generale della AUSL di Frosinone, avente per oggetto la proposta di nomina del Responsabile della Trasparenza. In tale nota si evince che:

- a. è stato attivato un adeguamento delle infrastrutture informatiche di natura del tutto preliminare tanto che sulla "demo" del sito è presente la "Sezione Amministrativa Trasparente", articolata come previsto nel decreto, ma risulta del tutto mancante dei dati necessari che sarebbero dovuti essere pubblicati al fine di facilitare l'OIV alla valutazione del processo e al monitoraggio degli obiettivi raggiunti;
- b. che non è stato nominato il Responsabile della Trasparenza, il cui compito di nomina è assegnato dalla Direzione Strategica dell'AUSL di Frosinone e che anche ciò ha impossibilitato l'OIV alla valutazione del processo e al monitoraggio degli obiettivi raggiunti.

Ancora ad oggi, i dati presenti sul sito dell'AUSL di Frosinone (www.aslfrosinone.it) a cui si è fatto riferimento risultano essere parziali e quasi del tutto mancanti; pertanto l'OIV nemmeno in questa fase ha potuto esprimere una valutazione sull'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità in quanto non ha avuto tutti gli elementi necessari per poter esprimere una valutazione complessiva sul funzionamento dei sistemi informativi ed informatici che supportano la pubblicazione dei dati alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto indispensabile per l'attuazione del Programma Triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione nonché sulla ripartizione delle competenze tra i vari soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati stessi.

Inoltre, la recente nomina avvenuta in data 31.07.2013 del Responsabile della Trasparenza ha ulteriormente limitato la collaborazione con il Responsabile della Trasparenza del quale si dovrebbe avvalere l'OIV come prescritto dalla Delibera n. 71/2013 al fine di reperire dallo stesso tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati. E' da

rilevare che in 13 Agosto 2013 è stato adottato l'atto deliberativo n. 767 con oggetto "Approvazione Programma Aziendale Per la Trasparenza art.43 del D.Lgs 14 Marzo 2013 n.33. In detto atto, vengono esplicitate le modalità operative in base agli obblighi ed alla tempistica di pubblicazione; tempistica che viene fissata a massimo giorni 90 dall'approvazione dello stesso programma aziendale della trasparenza.

Al fine dell'espletamento del monitoraggio a scadenza del 30.09.2013, l'OIV ha analizzato i dati pubblicati sul sito istituzionale dell'AUSL di Frosinone e a riguardo si evidenzia che nella parte generale sono riportate le seguenti SEZIONI: servizi, strutture, bandi, documentazione ed albo pretorio. E' da evidenziare che nell'albo pretorio vi è solo l'elenco delle delibere e delle determinazioni aziendali riportanti oggetto, data di adozione e data di pubblicazione dell'atto. Vi è una sottosezione Trasparenza nella quale sono inseriti i curricula ed i dati stipendiali dei dirigenti anno 2012 ed i tassi di trasparenza inoltre, vi è una Sottosezione "Decreto Legge n.35" nella quale è stata riportata l'informativa ai creditori e l'elenco dei crediti esigibili di cui al decreto legge n.35 del 08/04/2013. Nella sezione "Amministrazione Trasparente" al momento sono state inserite le seguenti informazioni: sistema di misurazione della valutazione dei dirigenti e del personale di comparto, sistema adottato in data antecedente all'istituzione dell'OIV, curricula dei componenti dell'OIV, bilancio di previsione anno 2013.

Fermo restando quanto precedentemente evidenziato il lavoro di verifica dell'OIV mirato all'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione da parte dell'AUSL di Frosinone è stato sinteticamente riportato nell'Allegato 1 "Griglia di Rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione" che illustra in dettaglio gli obblighi per i quali l'OIV è stato chiamato ad effettuare l'attestazione secondo il modello Allegato 2.