

Prot. n° 182910
Del 30.12.2013

Alla Civit – Commissione Indipendente per la
Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità
delle amministrazioni pubbliche Autorità
Nazionale Anticorruzione
Piazza Augusto Imperatore, 32 – 00186
Roma (Rm)

**Al Direttore Generale
dell'Azienda Sanitaria Locale di
Potenza**
Via Torraca 2, POTENZA

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELL' AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA**

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E
ALL'INTEGRITÀ

ANNO 2012

In data 23 Dicembre 2013, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Azienda sanitaria locale, presenta la seguente relazione in coerenza con le funzioni ad esso attribuite dalla legge.

PREMESSA

Il D.Lgs. 150/2009, c.d. "Riforma Brunetta", prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le molteplici funzioni, svolga anche il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, (art. 14, comma 4, lettera a), D. Lgs. n°150/2009), nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g), D. Lgs. n°150/2009).

In coerenza con le funzioni attribuite all'OIV viene pertanto redatto il presente documento.



STATO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA

La predisposizione della presente relazione rappresenta il momento della verifica annuale della corretta applicazione da parte dell' Azienda Sanitaria Locale di Potenza del D. Lgs. 150/2009, nonché delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT e altri organismi di riferimento.

Al fine di contestualizzare l'analisi, tenuto conto che è in corso l'adeguamento degli strumenti alla nuova normativa, si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Azienda.

L'ASP, a seguito delle indicazioni fornite con le proprie attività e formalizzate con i verbali durante il 2012, ha avviato la formalizzazione del procedimento di valutazione sulla base degli strumenti regolamentari già in uso, i quali sono stati utilizzati quale punto di partenza per lo sviluppo del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance in corso di adozione.

Il sistema adottato per la valutazione del risultato dei dirigenti per l'anno 2011 e 2012 si è basato sulla negoziazione di budget a livello di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale secondo il modello classico della valutazione di primo livello effettuata dal Direttore Sanitario ed Amministrativo nei confronti dei Direttori UOC/Dirigenti responsabili di UOSD e di questi ultimi nei confronti dei dirigenti non assegnatari di budget assegnati a ciascuna UO, nonché di secondo livello, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

La scheda di negoziazione di budget è articolata in obiettivi generali e specifici, articolati per aree di risultato, derivanti dagli atti di pianificazione a medio termine regionali e dagli atti di programmazione aziendale (Piano Attuativo Locale, Documento di Direttive) orientati all'ottimale utilizzo delle risorse in funzione del miglioramento continuo degli standard di efficienza ed efficacia assistenziale, di benessere organizzativo e di economicità della gestione. L'intero sistema della negoziazione, monitoraggio e valutazione è stato corroborato dalla condivisione degli obiettivi ed analisi continua delle criticità di sistema per l'adozione delle azioni correttive in corso di esercizio tra Direzione

Strategica, Comitato di Budget, strutture di staff, direttori delle Macrostrutture aziendali (dipartimenti ed aree dipartimentali) attraverso incontri e audit che hanno coperto la totalità delle strutture aziendali.

L' Azienda, sta sviluppando e realizzando un sistema articolato di valutazione, organico ed in grado di applicare strumenti e metodologie innovative, in totale attuazione della riforma, al passo delle esperienze più efficaci tra quelle già praticate negli ultimi anni nel territorio nazionale. L' ASP sta dando priorità alla costruzione di un sistema correlato ad un'unica scheda che riassume tutti gli elementi utili alla valutazione. Si rileva, in tal senso, la necessità di addivenire in tempi brevi alla conclusione del processo di formalizzazione documentale dei percorsi attuativi del sistema già avviati. L'attività congiunta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, delle componenti Aziendali attive relativamente al Sistema di valutazione, tenuto conto delle indicazioni dell'art 7 del D. Lgs. 150/2009, porterà certamente, nel 2014, ad adottare un documento aziendale definitivo di regolamentazione del Sistema di Valutazione della Performance che contenga la metodologia valutativa della performance dei dirigenti di struttura semplice e complessa, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti oltre che della performance organizzativa dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza nel suo complesso.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

In primo luogo è utile sottolineare che gli strumenti attualmente in uso, sono quelli conformi alla normativa vigente del sistema sanitario nazionale, che rispondono già sostanzialmente a molte delle esigenze previste dalla riforma. Nello specifico, i documenti di programmazione e pianificazione richiamati consistono, secondo un sistema verticale, in una delibera regionale con valenza annuale o biennale, seguita da un atto programmatico annuale (Documento di Direttive) del Direttore Generale dell'ASP e dal documento annuale di negoziazione del budget operativo, che conferisce gli obiettivi di budget e programmatici i quali, formalmente, assolvono la funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al

collegamento tra questi ultimi e le risorse. Il processo di adeguamento degli strumenti di programmazione dell'Azienda è in corso alla luce degli dispositivi indicati dalla normativa e dalle linee guida della CIVIT compatibilmente con l'autonomia del settore.

In dettaglio, per l'anno 2012 l'Azienda ha recepito gli obiettivi di salute di programmazione economico finanziaria dettati dalla Regione ed ha provveduto all'approvazione del budget delle UUOO con il tramite del Comitato di Budget e la sottoscrizione di ciascuna Scheda di Negoziazione e di Valutazione da parte del Dirigente valutato, del Valutatore di prima istanza e del Direttore Generale.

Va positivamente evidenziato che, recentemente, l'Azienda Sanitaria, nell'ambito dei Percorsi Attuativi di Certificabilità, ha approvato il Manuale delle procedure di pianificazione, programmazione e controllo di gestione dove, tra l'altro, sono formalizzati i percorsi per la elaborazione dei documenti di pianificazione (PAL e Piano della Performance) e programmazione (Documento annuale di direttive, documento annuale di presa d'atto di conclusione del processo di negoziazione del budget operativo), di monitoraggio infrannuale degli obiettivi di salute e programmazione economico finanziaria, di rendiconto annuale dei risultati conseguiti in termini di performance organizzative ed individuali (relazione sulla performance e relazione sulla gestione di accompagnamento al bilancio di esercizio), di risposta ai rilievi formulati dagli organismi di controllo. Il documento, elaborato dalla UOC Controllo di Gestione, è stato inviato al Dipartimento Regionale Salute per la definitiva approvazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi, si rammenta che il D.lgs. 150/2009 impone che debbano essere:

- a) pertinenti e rilevanti rispetto alla comunità e alla missione istituzionale;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un concreto miglioramento;
- d) riferibili ad un arco temporale preciso;
- e) commisurati a valori di riferimento standard;
- f) confrontabili con dati riferibili al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e qualità di risorse disponibili.

Si raccomanda il corretto bilanciamento tra il numero di obiettivi ed il livello di differenziazione tra gli stessi.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Risulta utile premettere che, presso l'Azienda, solo dall' 1.1.2012 sono state unificate su base aziendale le strutture di staff di Controllo di Gestione (UOC) e di Valutazione dei risultati (UOSD), frutto di una parziale riorganizzazione delle precedenti strutture delle tre aziende sanitarie accorpate nell'ASP nel 2009.

Nonostante la complessità dell'Azienda stessa, la costante attività di rimodulazione delle strutture è riuscita a rendere funzionante il sistema di negoziazione e di valutazione budgetaria suffragato da un controllo di gestione la cui gestione dovrebbe essere supportata da un maggior numero di risorse.

Ne è prova la documentazione riscontrabile sul sito, nella sezione amministrazione trasparente, sottovoce Budget e Controllo di gestione. L'impegno del personale assegnato alla UOC Controllo di gestione e UOSD valutazione ha quindi consentito di raggiungere risultati, anche partendo da condizioni oggettivamente difficili.

In merito all' attività di verifica periodica dei risultati, sono state formalmente trasmesse le rendicontazioni.

Quanto indicato, è comunque attestato dalla relazione a consuntivo inoltrata dal Direttore Generale alla Regione Basilicata.

L'Organismo Indipendente di Valutazione rileva che l'attività di monitoraggio e controllo può certamente essere migliorata, attraverso opportuni provvedimenti organizzativi che non possono prescindere dal potenziamento dell'organico assegnato, in quanto strumento essenziale ad evidenziare gli scostamenti tra la programmazione iniziale e le priorità emerse nel corso dell'anno ed adeguare gli strumenti programmatori alle esigenze parzialmente mutate dell' Azienda attraverso una tempestiva variazione della programmazione.

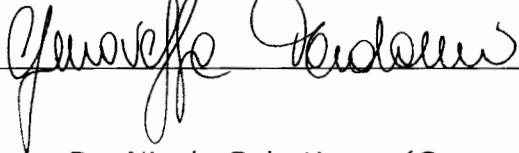
I dati utilizzati per la misurazione sono stati forniti all'Organismo Indipendente di Valutazione dalla struttura tecnica di supporto, la citata UOC Controllo di gestione e USDO Valutazione.

RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

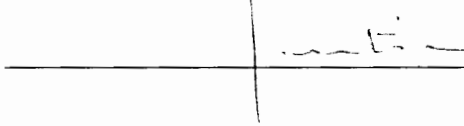
In attuazione delle funzioni attribuite all' Organismo Indipendente di Valutazione, tra le quali si prevede che lo stesso promuova e attesti l' assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all' integrità, si rileva che l' Azienda ha attivato con la nomina del Responsabile della trasparenza tutte le attività correlate alla pubblicazione della documentazione così come prevista dalla CIVIT, realizzando un notevole livello di adeguamento, tuttavia ancora in corso, illustrato all'O.I.V. in più di un incontro e che è in continua evoluzione ai fini dell'assolvimento degli obblighi imposti dalla normativa vigente.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione
dell' ASP di Potenza**

Dr.ssa Genoveffa Tadonio - (Presidente)



Dr. Nicola Sabatino - (Componente)



Dr. Francesco Zirpoli - (Componente)

