



***Organismo Indipendente di Valutazione***

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI  
CONTROLLI INTERNI**

**(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.)**

**annualità 2024**

## PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell'Azienda Sanitaria di Potenza (di seguito ASP Potenza), nella stesura della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni - anno 2024, si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato nel rispetto delle norme di riferimento, delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e degli atti di indirizzo dell'A.N.A.C..

La medesima è stata elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs.n.150/2009 e ss.mm.ii. che prevede tra i compiti dell'O.I.V. il monitoraggio ed il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La Relazione in oggetto viene formulata utilizzando le evidenze documentali relative al ciclo di gestione della performance dell'anno 2024, le informazioni acquisite a seguito di confronti con le strutture aziendali e dall'analisi delle risposte fornite nel questionario di autovalutazione richiesto dall'O.I.V. con nota prot. OIV n. 203 del 12/05/2025 all'U.O.C. Controllo di Gestione dell'Azienda.

Come per le annualità precedenti, nell'ambito del funzionamento complessivo del Sistema è dedicato un focus all'utilizzo di strumenti informativi e informatici a supporto del ciclo della performance e della Trasparenza e degli obblighi di pubblicazione ed altresì all'attuazione degli standard di qualità.

## A. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

Il PIAO 2024-2026, approvato con D.D.G. n. 78 dell'1/02/2024, contiene tutte le sezioni previste dalla normativa di riferimento ed in particolare:

SEZIONE 1 - Dati identificativi dell'Azienda;

SEZIONE 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, articolata a sua volta in sottosezioni:

- Valore pubblico: in cui sono esplicitati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, definiti in conformità con i documenti di programmazione economico

***Organismo Indipendente di Valutazione***

del 22/12/2023 “Gestione Provvisoria anno 2024” è stata confermata la validità, anche per l’anno 2024, delle schede di budget sottoscritte nel 2023 ed approvate con DDG n.638/2023, nelle more dell’assegnazione dei nuovi obiettivi di Salute e programmazione economico-finanziaria per l’annualità 2024.

Nell’ambito del PIAO 2024-2026 la sezione Performance è stata redatta in conformità al decreto sul PIAO e nel rispetto di quanto stabilito nelle linee guida.

I legami fra mandato istituzionale, missione, aree strategiche e obiettivi strategici nell’ottica della trasversalità delle funzioni, sono rappresentati con l’albero delle performance che fornisce la base sulla quale poggia la performance aziendale. Attraverso la declinazione delle aree strategiche in obiettivi ed indicatori assegnati nel budget annuale, l’azienda punta a realizzare gli Output individuati nell’arco del triennio di riferimento.

Per ognuna delle aree strategiche sono individuate le sub aree (ossia degli ambiti omogenei di operatività dell’Azienda) e le principali correlazioni logiche tra le aree e le sub-aree (ossia le integrazioni operative che devono essere ricercate e perfezionate attraverso l’organizzazione per erogare servizi assistenziali di qualità).

## 1. Il Processo di attuazione del ciclo

Come già precisato in occasione della redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e controlli interni delle annualità precedenti, l’Azienda ha adottato, da anni, la metodica di budget per valutare la performance complessiva delle strutture organizzative aziendali. Gli obiettivi, concordati e condivisi in sede di negoziazione di Budget, sono stati formalizzati per singola struttura organizzativa nelle schede di budget che, una volta sottoscritte dai dirigenti, vengono pubblicate sul sito aziendale. Al fine di monitorare le strutture aziendali, supportare il processo di valutazione dell’efficacia e dell’efficienza delle strutture assegnatarie di budget (UOC/UOSD) e al fine di accertare che i comportamenti gestionali siano in linea con i programmi definiti, l’Azienda si avvale della struttura complessa di Budget e Controllo di Gestione, che opera in posizione di staff rispetto all’organo amministrativo di vertice e, nella quale, è stato attivato un incarico professionale dirigenziale per la gestione del sistema di Contabilità analitica, monitoraggio e reporting costi/ricavi aziendali.

**Organismo Indipendente di Valutazione**

previsto dall'art. 7 co.1 del D. Lgs n.150/ 2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, che prevede che <<..... le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di Valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della performance>>.

Le modalità e i criteri di valutazione della Performance Individuale sono ancora disciplinati da diverse fonti regolamentari aziendali: per la Dirigenza vige il Regolamento adottato con D.C. n. 53/2018 mentre per il comparto si fa riferimento alla D.D.G. n. 682/2013.

A tal proposito viene altresì confermato quanto sopra menzionato anche dall'UOC Controllo di Gestione con la richiamata nota prot. n. 48622 del 19/05/2025 che testualmente riporta “...si ribadisce l'urgenza di integrare il SVMP vigente (valido solo per al dirigenza) con le disposizioni relative al personale del Comparto che, a tutt'oggi comportano ardue difficoltà di ricognizione delle disposizioni applicabili, sia per gli uffici che per l'OIV, in quanto frammentate in una miriade di intese contrattuali, non sistematizzate e, in taluni casi, non coerenti”.

Riguardo alla performance organizzativa e individuale si riferisce circa l'aderenza rispetto al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che nell'annualità 2024 non ha subito aggiornamenti.

## 2. Il coinvolgimento degli stakeholder

Come riferito dal personale dell'Ente, l'adozione del PIAO è regolarmente preceduta dall'informativa rivolta agli stakeholders, interni ed esterni, per acquisire eventuali contributi alla valutazione preventiva degli obiettivi da recepire nei documenti di programmazione e nel budget operativo annuale.

Come riportato nel documento di programmazione dell'annualità 2024, particolare attenzione è stata rivolta ai portatori di interessi (stakeholder), attraverso la gestione della comunicazione e dei rapporti con il pubblico, con particolare attenzione alla trasparenza e all'accessibilità, migliorando la comunicazione soprattutto delle strategie aziendali, per rendere evidente e comprensibile la finalità di soddisfare i bisogni dell'utenza.

#### 4. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Come riferito con la citata nota prot. n. 48622 del 19/05/2025, la verifica e il rispetto degli obblighi di trasparenza sono posti in carico al Responsabile della Trasparenza. A tal proposito si precisa che con DDG n. 960 del 20/12/2023 è avvenuta la nomina del Responsabile della Trasparenza e che in data 01/06/2024 è stato conferito l'incarico della UOSD Trasparenza, Anticorruzione e URP.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., l'ASP adempie non totalmente al dettato normativo sull'implementazione del sito istituzionale, come oggettivamente emerge dalla Griglia di rilevazione e di monitoraggio redatte dall'OIV attraverso la procedura di inserimento dati applicativo ANAC.

Con nota prot. n. 7218 del 21/01/2025 il Responsabile della UOSD Trasparenza, Anticorruzione e URP ha trasmesso la "*Relazione annuale del RPCT anno 2024*" basata anche sulle relazioni presentate dai Dirigenti sulle misure poste in essere in attuazione del PIAO 2024-2026. Con la medesima nota è stato precisato che, essendo stato caricato in data 13/01/2025 il PTPCT 2024-2026 sulla relativa piattaforma ANAC ed avendo l'Azienda effettuato il monitoraggio annuale relativo all'attuazione del Piano sulla medesima piattaforma, il sistema ha generato in automatico la Relazione - anno 2024.

Nella Relazione anno 2024, che illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure generali per l'anno di riferimento del PTPCT, in tema di "*trasparenza*" è riferito che "*L'amministrazione ha realizzato l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"*".

## B. SITUAZIONE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI

Relativamente all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione oggetto della Delibera A.N.A.C. n. 213 del 23/04/2024 e Atto del Presidente ANAC dell'01/06/2024, l'O.I.V. ha correttamente proceduto agli adempimenti richiesti effettuando l'attestazione sulla trasparenza e il dovuto monitoraggio secondo le tempistiche dettate dalla citata Delibera. Gli esiti della rilevazione e del relativo monitoraggio sono stati pubblicati dall'Azienda nella

***Organismo Indipendente di Valutazione***

aziendale e degli obiettivi stabiliti da direttive nazionali e regionali;

- responsabilizzare i singoli dirigenti nel perseguimento degli obiettivi riportati nei documenti di budget sottoscritti tra la Direzione strategica e le UU.OO. di ciascun dipartimento assistenziale;

- valutare il personale sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, anche ai fini dell'erogazione dei premi di produttività.

Inoltre, con il ciclo della performance l'Azienda garantisce il perseguimento di diversi obiettivi soprattutto funzionali alla stessa Azienda, ed in particolare:

- sostegno ai processi di miglioramento dei singoli e delle politiche di crescita aziendali;
- sviluppo delle competenze richieste dall'azienda e dagli utenti di riferimento;
- alimentazione del sistema informativo per la valutazione del personale.

Alla data di redazione della presente Relazione, sono state concluse le procedure di valutazione per l'anno 2020 (Verbale O.I.V. n. 4 del 07/02/2023 di validazione Relazione sulla Performance anno 2020 approvata con DDG n. 163 del 04/03/2022), per l'anno 2021 (Verbale O.I.V. n. 17 del 15/11/2023 di validazione Relazione sulla Performance anno 2021 approvata con DDG n. 787 dell'08/11/2023) e per l'anno 2022 (Verbale O.I.V. n. 28 del 08/07/2024 di validazione Relazione sulla Performance anno 2022 approvata con DDG n. 597 dell'08/07/2024).

Per l'anno 2024, ad oggi, non sono pervenuti all'O.I.V. tutti gli atti propedeutici e necessari per chiudere le attività relative al ciclo della performance anno 2023.

Con riferimento alla correttezza dei processi valutativi, l'Organismo scrivente, rileva l'applicazione delle metodologie in vigore per l'annualità 2023 (come da D.C. n. 53/2018 per le Aree dirigenziali e D.D.G. n. 682/2013 per il Personale di comparto) sebbene si sottolinea, come più volte ribadito, che entrambi i sistemi di valutazione risultano datati e "abbisognevoli" di aggiornamento per adeguarli sia alla evoluzione normativa che alle mutate esigenze aziendali come già formalmente evidenziato da questo O.I.V..



***Organismo Indipendente di Valutazione***

Nonostante le pregresse e frequenti osservazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutt'oggi non si rileva l'adozione di nuovi atti deliberativi tesi alla risoluzione delle problematiche evidenziate.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

F.to Dott.ssa Angela Paschino - Presidente

F.to Avv. Roberto Aponte - Componente

F.to Dott. Antonello Mango - Componente