

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE – OIV

---

### **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (ai sensi del D.Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) - anno 2023.**

#### **1. Premessa**

Il D.lgs. 150 del 2009 e ss.mm.ii. prevede tra i compiti degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a).

L'A.N.A.C. è intervenuta sul tema con successive delibere predisponendo delle linee guida a supporto degli OIV per gli adempimenti relativi al monitoraggio e per l'elaborazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, documento attraverso il quale gli OIV riferiscono circa l'attività svolta, gli esiti della stessa e sottolineano i rischi e le opportunità del sistema in vigore. In particolare il presente documento è redatto, per quanto compatibile con la realtà delle aziende sanitarie, conformemente ai contenuti suggeriti dall'A.N.A.C. con delibera n. 23 del 2013. L'Autorità stessa indica che le linee guida contenute nella delibera, sebbene rivolte specificamente alle Amministrazioni statali, agli Enti Pubblici non economici nazionali e alle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, costituiscono un parametro di riferimento per tutti gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165 del 2001.

Il presente documento riferisce sul funzionamento complessivo del sistema interno per l'anno 2023 dell'Azienda Sanitaria Territoriale (AST) di Ancona, costituita dal 01/01/2023, in forza della Legge Regionale n. 19/2022 che ha realizzato un nuovo assetto organizzativo dell'intero sistema sanitario della Regione Marche. In particolare l'art. 23 della L.R. 19/2022, ha individuato cinque AA.SS.TT., che sono subentrate all'ASUR senza soluzione di continuità, assicurando le prestazioni incluse nei livelli essenziali di assistenza (LEA), l'equo accesso ai servizi e alle funzioni di tipo sanitario, sociale e di elevata integrazione socio-sanitaria nei rispettivi ambiti territoriali di riferimento.

L'AST di Ancona svolge inoltre le funzioni di gestione liquidatoria dell'ex ASUR Marche.

Si sottolinea che questo Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con determina del Commissario Straordinario dell'AST di Ancona n. 1033 del 10/07/2023.

Nel presente documento confluiscono in modo sistematico le riflessioni dell'OIV in merito alle criticità emerse e le possibili soluzioni secondo le indicazioni dell'ANAC.

A seguito del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, il **Piano della Performance** è stato soppresso e assorbito

nel nuovo documento introdotto dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 (convertito in L. n. 113/2021), denominato “Piano integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO); pertanto per il triennio 2022/2024, tale Piano è stato inserito nell’apposita nuova sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione” **del PIAO dell’AST** di Ancona, approvato con Determina n. **487** del **31/03/2023**, rispettando le scadenze previste dalla normativa di riferimento (considerata la proroga prevista dal provvedimento del Presidente ANAC del 17/01/2023 e la nota del Dipartimento Salute del 27/03/2023).

Nel suddetto Piano della Performance si stabiliva che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sarebbe stato approvato con separato provvedimento.

Nelle more dell’adozione del Sistema Misurazione e Valutazione delle Performance AST Ancona prevista per l’anno 2024, rimane ad oggi vigente il regolamento di cui alla Determina DG ASUR 736/2020.

## **1. Performance organizzativa**

La valutazione della performance organizzativa è legata al sistema di budgeting aziendale. Attraverso la negoziazione di budget vengono assegnati gli obiettivi ai differenti centri di responsabilità, il raggiungimento dei quali è oggetto di misurazione istruttoria a cura del Controllo di Gestione e di successiva valutazione a cura dell’Organismo Indipendente di Valutazione per l’attribuzione della quota del fondo di produttività/risultato.

Nell’anno 2023, il primo anno della istituenda AST Ancona, in relazione al percorso di assegnazione di budget occorre considerare quanto segue.

- Con DGRM n. 1851 del 30 dicembre 2022, la Regione Marche ha autorizzato gli Enti del Servizio Sanitario Regionale alla Gestione Provvisoria dei rispettivi Bilanci Economici Preventivi anno 2023 per lo svolgimento delle sole attività istituzionali, nelle modalità e nei termini riportati nell’Allegato.
- In data 19 gennaio 2023 è stato convocato dal Commissario Straordinario il Collegio di Direzione con argomento all’ordine del giorno: Avvio discussione programmazione attività anno 2023; in tale seduta sono stati illustrati sia il quadro economico definito dalla citata DGRM 1851/22, sia le linee di attività che, nelle more della definizione degli obiettivi regionali, fanno riferimento alla DGRM 1832/22 che delinea per ogni Area principale gli obiettivi strategici da perseguire per l’anno 2022;
- In data 21 febbraio 2023 il percorso di budget è stato illustrato nel corso del Collegio di Direzione.

- Con successiva Determina DG AST Ancona n. 301 del 02/03/2023 è stato istituito il Comitato Budget Aziendale, quale organismo aziendale collegiale e multidisciplinare con funzioni di supporto al processo di budgeting, definendone la composizione.
- Successivamente, con Determina DG AST Ancona n. 487 del 31/03/2023 è stato adottato il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’AST di Ancona – Anni 2023-2025”. Il PIAO definisce, relativamente alla Performance 2023, gli obiettivi programmatici e strategici dell’AST Ancona stabilendo il necessario collegamento della Performance Individuale ai risultati della Performance Organizzativa.
- Per garantire la massima diffusione e mettere a conoscenza il sistema anche sul set degli indicatori di attività che l’Azienda intende perseguire nell’esercizio 2023, in data 11/04/2023, il Referente Aziendale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza comunica, a mezzo mail della Direzione Generale, ha comunicato al personale AST l’avvenuta approvazione ed il relativo caricamento sull’albo pretorio informatico del PIAO, invitando i Dirigenti di strutture a darne ampia diffusione e, in particolare, a trasmetterlo a tutto il personale di appartenenza per l’espletamento dei compiti e degli adempimenti previsti a carico di ciascuno.
- Contestualmente, nel mese di marzo si sono svolti incontri con i singoli Dipartimenti e con le UU.OO. non dipartimentalizzate, a cui hanno partecipato sia i Direttori/Dirigenti delle UUOO, sia il Personale del Comparto al tempo individuato come Coordinatore o facente funzioni, condividendo in tale sede le linee operative della programmazione Aziendale, illustrate nei Collegi di Direzione già menzionati.

Le attività propedeutiche alla definizione delle schede e alla condivisione dei singoli obiettivi, nelle fasi transitorie del passaggio dal Commissario al Direttore Generale e di insediamento del Direttore sono state svolte in continuità dall’UOC Controllo di Gestione.

- Con DGRM n. 769 del 30/05/2023, infatti, è stato nominato Direttore Generale dell’AST di Ancona, il Dott. Giovanni Stroppa, con decorrenza dal 17.7.2023 e la Dott.ssa Nadia Storti, nominata Direttore Generale AST Pesaro Urbino, ha mantenuto le funzioni di Commissario Straordinario ad interim per AST Ancona.
- Con DGRM n. 1634 del 13/11/2023 la Regione Marche definisce e assegna ai Direttori Generali degli Enti SRR gli obiettivi per l’anno 2023, per cui il processo in itinere è stato rimodulato per recepire le nuove direttive regionali, con la conseguente revisione dei singoli obiettivi assegnati, portando a conclusione il percorso con la definizione delle schede di Budget per ogni singolo Centro di Responsabilità.

Il percorso è stato formalizzato con Determina DG 1865 del 22/12/2023.

Nel corso dell’anno 2023 gli obiettivi che presentavano maggiori criticità (per esempio alcuni indicatori NSG; liste di attesa), sono stati analizzati con frequenza anche mensile al fine di definire

le azioni da intraprendere per il perseguimento degli obiettivi entro il 31/12/2023.

Per quanto riguarda gli obiettivi economici la reportistica è stata prodotta con cadenza mensile, attraverso l'invio alla Regione dei report di contabilità analitica, ai CDR attraverso l'invio di report mensili relativamente ai costi monitorati nelle schede di budget.

Infine, per quanto riguarda gli obiettivi espressi in termini non monetari o in termini temporali in data 04/04/2024 la Direzione tramite nota protocollata ha richiesto la relativa rendicontazione attraverso la presentazione di relazioni specifiche.

Il processo di valutazione della performance organizzativa non è ancora concluso al momento di redazione del presente documento.

L'OIV invita pertanto gli Uffici aziendali competenti a proceduralizzare la verifica per renderla disponibile tempestivamente e in ogni caso con un congruo anticipo per consentire al collegio di poter adempiere alle proprie funzioni.

## **2. Performance individuale**

Il sistema di misurazione e valutazione prevede correttamente l'utilizzo di una apposita scheda per la valutazione individuale differenziata nei contenuti in relazione al ruolo ricoperto da ciascun dipendente all'interno dell'organizzazione:

- per la dirigenza una scheda omogenea per direttore di dipartimento, direttore di unità operativa complessa e responsabile di struttura semplice, differenziata da quella utilizzata per i dirigenti titolari di incarichi professionali ai sensi dell'art. 27, co.1, lett. c) e d) del CCNL 08/06/2000;
- per il personale afferente al comparto una scheda omogenea per le categorie A,B,C e D, differenziata da quella utilizzata per i titolari di posizione organizzativa o di funzioni di coordinamento.

Elemento comune di tutte le schede di valutazione individuali è la riconducibilità degli obiettivi alle due aree: risultati e comportamenti. Si evidenzia che, per la valutazione, viene utilizzato un apposito modulo compilabile attraverso un software del sistema di contabilità AREAS.

Il processo di valutazione della performance individuale non è ancora avviato al momento di redazione del presente documento.

## **3. Processo di attuazione del ciclo della performance**

L'OIV ha provveduto a valutare la compatibilità del Sistema in vigore con le regole definite dal D.Lgs. 150 del 2009 e ss.mm.ii. per quanto riguarda la strutturazione del ciclo della performance.

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33 del 14/03/2013, oggetto di

verifica dell'OIV è stato effettuato in data 06/09/2023 con riferimento alla griglia di rilevazione predisposta e approvata dall'ANAC con Delibera n. 203/2023. Il Collegio rileva, come segnalato in sede di verifica dell'adempimento degli obblighi di trasparenza relativo all'esercizio 2023, la criticità connessa alla mancanza di uno specifico sito AST Ancona con relativa sezione "Amministrazione trasparente" e al conseguente caricamento dei dati nel precedente sito ASUR Marche ora soppressa e in liquidazione.

Anche il Piano triennale di prevenzione della corruzione e la trasparenza relativo al triennio 2023-2025, come il Piano della Performance, è stato inglobato nell'apposita nuova sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO dell'AST di Ancona, approvato con Determina n. 487/2023, riportato in premessa.

La struttura tecnica di supporto, approvata con la stessa Determina del PIAO, ha partecipato in base alle necessità e agli argomenti in discussione, alle riunioni dell'OIV apportando fattiva collaborazione.

#### **4. Sistemi informativi e di supporto**

L'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati avvengono a cura di ciascun responsabile di struttura.

I report di rendicontazione degli obiettivi annuali sono predisposti dall'UO Controllo di Gestione attraverso l'utilizzo dei seguenti sistemi informativi:

- Areas per i dati dei flussi economici
- Flusso SDO – Flusso Specialistica - Flusso SIAD – Flusso EMUR. Tutti questi flussi sono organizzati in cruscotti direzionali Qlik View e Qlik Sense.
- Flusso Paleo per i risultati documentali non contenuti in altri flussi.

Ogni Dirigente Responsabile della singola UO è responsabile della raccolta e del monitoraggio dei dati di propria competenza, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza monitora la corretta e tempestiva pubblicazione dei dati e segnala le difformità ai singoli responsabili stimolando gli adempimenti, l'OIV monitora l'attività complessiva.

#### **5. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'Azienda è impegnata nella definizione, nel monitoraggio e nell'aggiornamento degli standard di qualità contenuti nella carta dei servizi aziendali. Diverse UU.OO. aziendali hanno conseguito la certificazione di qualità e l'accreditamento istituzionale.

#### **6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

L'OIV effettua il proprio monitoraggio attraverso la consultazione della documentazione pubblicata

nella sezione amministrazione trasparente, della documentazione interna di volta in volta richiesta per l'analisi di specifiche questioni, e attraverso il confronto in apposite riunioni con i componenti della struttura tecnica di supporto e i Direttori di Dipartimento e/o di struttura.

## **7. Criticità e miglioramenti consigliati**

Date le premesse e le osservazioni contenute nei punti precedenti l'OIV, raccomanda quanto segue:

- 1- Articolare e formalizzare maggiormente il sistema di monitoraggio dei progetti aziendali e la loro connessione al ciclo della performance;
- 2- Integrare maggiormente negli obiettivi aziendali e nel ciclo della performance gli obiettivi correlati alla trasparenza e alla lotta alla corruzione come espresso nel PIAO;
- 3- Provvedere al tempestivo adeguamento degli obiettivi aziendali all'emanazione di atti regionali;
- 4- Completare il processo di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attraverso l'aggiornamento del Regolamento Aziendale;
- 5- Attivarsi per una migliore rappresentazione e una più chiara comunicazione degli assetti aziendali nel portale della trasparenza, anche individuando strumenti specifici in attesa della conclusione delle procedure regionali.

*Firmato digitalmente*

Dr. Claudio Travaglini

(Presidente OIV)

Lì \_\_\_\_\_