



Istituto Tumori "Giovanni Paolo II"

PugliaSalute

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A) DEL D. LGS. N. 150/2009)

Aprile 2024

INDICE

Premessa	3
1. Performance organizzativa	4
2. Performance individuale	5
3. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	5
4. Infrastruttura di supporto	6
5. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	6
6. Definizione e gestione degli standard di qualità	7
7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	7
8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	7
Proposte di miglioramento.....	8
Allegato 1: "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente"	
Allegato 2: "Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso"	

Premessa

La Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra nel quadro generale dell'attività di monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul ciclo di gestione della performance. La presente Relazione è redatta in ottemperanza a quanto disposto dal d.lgs. n. 150/2009 che, all'art. 14, comma 4, lettera a), attesta che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance *“monitorea 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 di seguito illustrata è stata curata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico – IRCCS di Bari, costituito in forma collegiale nelle persone di Prof. Vittorio Dell'Atti - Presidente, Dott.ssa Floriana Gallucci e Dott. Giuseppe Zurlo - Componenti. Il Presidente e i Componenti dell'OIV sono ispirati, nella stesura del documento, dai principi d'indipendenza e imparzialità, garantendo la rispondenza della Relazione *“ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato”* (delibera ANAC n. 4/2012). La struttura e i contenuti della Relazione seguono le indicazioni contenute nella delibera n. 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'OIV si è avvalso della collaborazione della Struttura Tecnica Permanente di supporto per la compilazione delle *schede di monitoraggio* allegate: Delibera CiVIT-ANAC n. 23/2013, Allegato 1, *“Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente”*, Allegato 2, *“Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso”*; la compilazione dell'Allegato 3, *“Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente”*.

Dalla delibera ANAC n. 23/2013 si desume che la finalità della Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni *“è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente”*.

Lo scopo della Relazione è, pertanto, quello di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente (delibera ANAC 4/2012).

La presente Relazione ha, dunque, la finalità di favorire un graduale processo di miglioramento e, mediante essa, l'OIV riferisce sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'annualità precedente (2023) evidenziando criticità e punti di forza del sistema, con particolare attenzione ai risultati ottenuti, alle problematiche tuttora esistenti e alle proposte in base alle quali, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per sviluppare ed integrare ulteriormente il SMVP al fine di garantire la correttezza e completezza dei processi di misurazione e valutazione della performance.

Vista la finalità della Relazione e data la citata prospettiva risulta, altresì, opportuno dare specifica evidenza anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il Ciclo avviatosi con l'ultimo Piano adottato (2021-2023).

Il SMVP in vigore per l'annualità 2023 risulta essere quello approvato dall'Istituto con la Deliberazione del Direttore Generale n. 43/2015, aggiornato per quanto attiene alla parte di Valutazione della Performance Organizzativa, con l'approvazione - per ciascun esercizio - del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (cfr. Deliberazione n. 93 del 31 gennaio 2023 – Allegato PIAO – Sottosezione 2.b – Paragrafi da 2.b.8.4 a 2.b.8.9. La revisione del Sistema di Valutazione della performance individuale è invece in corso di aggiornamento. Al riguardo, tale revisione ha ottenuto il parere favorevole Prot. 2714 del 31 gennaio 2024 da parte di questo OIV a seguito degli accordi intervenuti con le OO.SS. in Delegazione Trattante: Dirigenza Area Sanità ed Area Funzioni Locali del 12 dicembre 2023 e Comparto Sanità del 30 novembre 2023 e, grazie alla collaborazione della Struttura, della Direzione e dei Dirigenti, nell'ottica di un

processo di miglioramento, ha consentito di pervenire ad una formulazione del Sistema che complessivamente rispecchia le intenzioni dei legislatori nazionale e regionale, nonché le linee guida operative successivamente emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica, tenendo conto delle modifiche intervenute in merito al D.Lgs. n. 150/2009.

Tale SMVP risulta, nel complesso, adeguato all'articolazione dimensionale ed organizzativa dell'Istituto. Sussistono, invero, delle aree di miglioramento, come evidenziato dall'OIV in sede di approvazione del SMVP

Si ritiene di poter complessivamente esprimere un giudizio di adeguatezza in tema di **integrità e trasparenza**, nonché nell'attività realizzata dal RPCT che consente, se del caso, di adottare con tempestività le dovute azioni correttive.

1. Performance organizzativa

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano della performance e configura l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, data una certa disponibilità di risorse, impiega le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, migliorando il benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

L'art. 7 del d.lgs 150/2009, comma 2, lett. a), stabilisce che *“La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo...”*. L'OIV svolge la propria attività collegialmente ed in piena autonomia rispetto alle strutture dell'Istituto, garantendo la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance nel suo complesso. Inoltre, esercita un'attività di monitoraggio e valutazione costante dei risultati conseguiti dai diversi livelli dell'organizzazione, che richiede inoltre un'attenta verifica delle capacità manageriali dei dirigenti titolari di strutture dotate di autonomia di budget, oltre che dei titolari di incarichi di funzione (organizzativa o professionale) del Comparto.

In base a quanto invece disposto dall'art.14 del D. Lgs 150/09, commi 9 e 10, *“Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche”*. A tal riguardo, il SMVP dell'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico – IRCCS di Bari, prevede il supporto istruttorio, all'OIV, nello svolgimento delle proprie funzioni valutative della performance organizzativa.

La *scheda di monitoraggio* sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al Ciclo della performance in corso è allegata alla presente Relazione (Allegato 2).

Per l'annualità 2022, la fase di chiusura del Ciclo relativa alla valutazione finale dei risultati risulta portata a termine come risulta dalla Relazione della Performance approvata con Deliberazione n. 551 del 30 giugno 2023. Quella relativa all'esercizio 2023 è in fase di conclusione e verrà completata in maniera da riportarne i risultati nella Relazione della Performance dell'esercizio 2023 che, secondo le scadenze obbligatorie della vigente normativa, verrà adottata entro il 30 giugno 2024.

Il processo di definizione degli obiettivi e le caratteristiche degli stessi risultano complessivamente improntati ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009, anche se sussistono dei margini di miglioramento (*infra*).

La scheda di misurazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e la qualità dei dati utilizzati relativa al Ciclo della performance 2023 è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione A). A tal proposito, si ritiene che la previsione di meccanismi di monitoraggio intermedio con periodicità bimestrale abbiano consentito un'efficace integrazione tra frequenza, modalità e correlazione delle criticità rilevate in tali monitoraggi e la conseguente modifica degli obiettivi operativi pianificati ad inizio anno.

2. Performance individuale

In linea con il modello dell'albero della performance, la programmazione e verifica della performance individuale è strettamente collegata alla dimensione della performance organizzativa. In particolare, la performance individuale misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di comportamenti, al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. L'Istituto disciplina in appositi protocolli applicativi la metodologia di analisi delle performance individuali effettivamente prestate e le correlate modalità di calcolo degli incentivi individuali e l'OIV monitora la validità e la corretta applicazione della metodologia adottata in corso d'anno in modo costante.

Al momento della redazione della presente Relazione il processo di Valutazione relativo al Ciclo 2023, come detto, è in corso e pertanto non risulta possibile analizzarne il completo svolgimento, l'adeguatezza delle modalità di comunicazione e l'esito in termini di differenziazione dei giudizi. Ciò è invece possibile per quanto attiene l'esercizio 2022, la cui analisi è stata completata dal precedente OIV con l'emissione del parere favorevole alla Relazione della Performance adottata con Deliberazione n. 553 del 30 giugno 2023.

La scheda di valutazione dell'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e della coerenza con le disposizioni del Sistema è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione B) e mette in evidenza come il processo di assegnazione degli obiettivi è coerente con quanto previsto dal SMVP. Si segnala che, anche per l'annualità 2023, per i Dirigenti di II fascia e assimilabili e per il personale non Dirigente non risulta, dalle schede fornite, l'assegnazione degli obiettivi individuali in quanto l'Istituto ha previsto una condivisione massiva degli obiettivi. A partire dal 2024, l'Istituto intende procedere ad una negoziazione singola degli obiettivi individuali con i Dirigenti ed il Comparto.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Ciclo della Performance 2023 è stato avviato con il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione adottato con la deliberazione del Direttore Generale n. 93 del 31 gennaio 2023.

Il SMVP assegna al Direttore Generale e ai Dirigenti il compito di effettuare il monitoraggio costante sull'andamento della performance organizzativa di propria competenza, al fine di segnalare con tempestività all'OIV eventuali criticità emerse.

Nell'ottica del coordinamento espressamente previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione è integrato e coordinato alla Programmazione in tema di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di integrità, come si evince anche nella declinazione degli obiettivi strategici ed operativi della macroarea "Anticorruzione e trasparenza" del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, Sottosezione 2.c.

Fermi restando i margini di miglioramento in termini di integrazione tra Ciclo di Performance e Ciclo di Bilancio (*infra*), si rileva che il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione è integrato con la Programmazione economico-finanziaria tramite la declinazione nelle Schede di Budget – Piano Operativo, che rappresenta la correlazione tra obiettivi, attività e risorse disponibili e costituisce lo strumento cardine del processo di assegnazione degli obiettivi e delle risorse deputate al loro raggiungimento.

La scheda sull'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente (STP) in termini di risorse umane, finanziarie e di competenze professionali disponibili è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione C). I contenuti emersi dal monitoraggio consentono di definire adeguata la composizione della STP sia in termini di unità di personale sia in termini di competenze del loro profilo professionale. In particolare, il personale impegnato nella STP è pari a tre unità, di cui due con competenze prevalentemente economico-gestionali.

4. Infrastruttura di supporto

La scheda riporta una valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance ed è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione D).

Risulta essere presente un sistema di Controllo di Gestione (CDG) formalizzato ed utilizzato da tutte le strutture dell'amministrazione. In particolare, il sistema di CDG risulta alimentato dai seguenti applicativi:

- Sistema di contabilità generale;
- Sistema di contabilità analitica Protocollo informatico;
- Sistema informatico di gestione del personale;
- Altro sistema CUP (Prest. Ambulatoriali);
- Altro sistema (Prest. Ricovero e Farmaceutica);
- Altro sistema Pubblicazioni.

Non risulta presente un sistema informatico di controllo strategico dedicato, ma il controllo da parte della Direzione viene garantito attraverso l'estrazione dei dati di rilievo dai predetti Sistemi Informativi e riproposizione degli stessi in "dashboard" leggibili da parte del Controllo di Gestione.

5. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'implementazione di un sistema di *accountability* nei confronti di tutti i portatori di interesse è realizzata con la pubblicazione sul sito web istituzionale di una serie di informazioni che favoriscono la conoscenza dell'organizzazione e dei servizi resi, relative alle strutture centrali e periferiche dell'Istituto, nonché tramite specifici report ed indagini i cui contenuti e risultati, anche mediante l'utilizzo di apposite piattaforme informatiche, vengono divulgati al pubblico.

Con la Delibera ANAC n. 2023 del 17 maggio 2023 i termini relativi alle Attestazioni dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sono stati fissati al 15 settembre 2023. Non sono ancora stati pubblicati, alla data della presente relazione, i termini per l'annualità 2024.

La scheda di monitoraggio sui Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione E). Da quanto emerge dalle informazioni da essa rappresentate si rileva, con riferimento all'archiviazione dei dati, la presenza di una pluralità di banche dati in capo alle singole strutture

cui i dati si riferiscono. La trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione avviene in modalità telematica e la pubblicazione degli stessi avviene attraverso l'inserimento manuale nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente". Con riferimento ai dati relativi ai consulenti e collaboratori, Dirigenti e agli altri incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, l'Istituto si avvale di una banca dati unica centralizzata, prevedendo la trasmissione delle suddette informazioni per via telematica mediante l'implementazione della banca dati PerlaPA del DFP. La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" avviene per consulenti e collaboratori e per gli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti tramite accesso diretto o attraverso link alla/e banca/banche dati di archivio; diversamente, per i Dirigenti, è previsto un inserimento del dato manuale. Anche per i bandi di concorso, bandi di gara, bandi di gara e contratti, sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici e per le altre tipologie di procedimenti è prevista una banca dati unica centralizzata con trasmissione telematica delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'assenza di un sistema completamente automatico che consenta di pubblicare direttamente la documentazione mediante invio/upload nella sezione "Amministrazione Trasparente" necessita sicuramente di interventi di miglioramento per il futuro, così come l'utilizzo di banche dati aperte o comunque di software che garantiscano l'interoperabilità di tutte le banche dati in uso.

6. Definizione e gestione degli standard di qualità

La scheda di ricognizione della definizione e gestione degli standard di qualità è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione F). Dal monitoraggio effettuato per il 2023 l'OIV rileva che sono stati definiti dall'Istituto standard di qualità per i propri servizi all'utenza. In particolare, per tutti i servizi con standard sono state realizzate misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità. Sono state adottate, inoltre, soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action. Tali attività di monitoraggio hanno determinato l'attivazione di processi di revisione degli standard di qualità per oltre il 50% dei servizi, per tale ragione risulta adeguato alle finalità per le quali è previsto.

7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'OIV ritiene che il processo di misurazione e valutazione stimoli l'organizzazione dell'Istituto nell'ottica di un graduale e continuo miglioramento.

Con visione prospettica si evidenzia l'opportunità di approfondire la conoscenza delle attività realizzate dalla Dirigenza e dall'intera Struttura organizzativa per acquisire ulteriori informazioni utili a comprendere come il processo di miglioramento continuo (ciclo di Deming) ponga le basi sulle azioni correttive messe in campo a seguito dei diversi momenti di rilevazione, monitoraggio, misurazione e valutazione.

8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha proseguito un costante rapporto interlocutorio con l'Istituto ed una dinamica sinergia di sviluppo condiviso delle fasi di gestione del Ciclo della performance.

Per quanto concerne le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica, di cui alla presente Relazione e per quanto previsto nella Delibera (ex CiVIT)-ANAC n. 23/2013, l'OIV ha condotto tale

processo mediante lo scambio di informazioni con l'Istituto ed acquisizione di evidenze documentali, per il tramite della Struttura Tecnica di supporto.

Proposte di miglioramento

In aggiunta agli aspetti emersi nelle diverse sezioni della presente Relazione, che possano essere ritenuti quali basi per realizzare eventuali aggiustamenti nell'ottica del processo di graduale miglioramento, si evidenziano in questa Sezione alcune specifiche proposte di miglioramento.

In linea generale, per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, l'Istituto dovrebbe procedere all'implementazione di un sistema completamente automatico che consenta di pubblicare direttamente la documentazione mediante invio/upload nella sezione "Amministrazione Trasparente". Si suggerisce, inoltre, sempre ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, di assicurare il costante aggiornamento dei dati, garantendo al contempo la completezza, la comprensibilità, l'omogeneità, la tempestività e la facile accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'Istituto.

Bari, 30 aprile 2024

L'Organismo Indipendente di Valutazione

f.to Prof. Vittorio Dell'Atti

f.to Dott.ssa Floriana Gallucci

f.to Dott. Giuseppe Zurlo

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso