



**UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA**

Azienda Pubblica

Sede Legale: Via Renato Paolini, 47 - 65124 Pescara

Tel. 0854253042 - Fax 0854253051

P. IVA 01397530682

**Organismo Indipendente di Valutazione**

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

**Rif. Ciclo Performance 2023 ed avvio 2024**

## Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

1

### 1. Premessa

La presente Relazione, confermando la logica espositiva riferita anche agli anni precedenti, viene formulata in modo estremamente sintetico, visto che fa riferimento all'azione di monitoraggio di competenza dell'OIV e dalla prescritta attività di manutenzione attribuita alla Struttura Tecnica

Permanente (S.T.P.); quest'ultima è costituita da figure presenti nella U.O. Controllo di gestione e, per le specifiche competenze, nella UOC Risorse Umane ambedue sempre in stretto collegamento con la Direzione Strategica (Generale, Sanitaria, Amministrativa) e coi Dipartimenti, Unità operative in cui si articola la ASL di Pescara.

Il collegio di "esperti esterni" componenti dell'OIV aziendale, fin dal loro insediamento, ha deciso di svolgere le proprie competenze secondo quanto prevede il D. Lgs 150/2019 e ss.mm.ii. seguendo in particolare l'articolo 14 aggiornato puntualmente dal D.Lgs 74/2017 ricorrendo a due strumenti essenziali ormai consolidati in varie altre realtà del SSN.

Il primo è costituito dal verbale di seduta del 31 maggio 2024, il quale viene predisposto debitamente numerato, sottoscritto a fine riunione e trasmesso sistematicamente alla direzione strategica; esso riporta i punti del relativo ordine del giorno (O.d.G.), dove vengono riportate le decisioni assunte, con le eventuali proposte e segnalazioni ritenute più opportune.

Si tratta di una sorta di diario delle attività svolte in forma collegiale; comprende l'indicazione delle eventuali migliorie da apportare alle componenti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.). Le norme vigenti, infatti, prescrivono che il sistema venga annualmente sottoposto a "validazione vincolante" da parte dell'OIV secondo un calendario funzionalmente adattato alle scadenze consolidate individuate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e - per quanto riguarda la Trasparenza e l'Anticorruzione - quanto prescritto di recente dall'Agenzia A.N.A.C.

Tutti gli elementi (Regolamenti, Sistemi, Relazioni di performance ed Attestazioni varie) sono adottati dall'ente col parere dell'OIV e sono tutti riportati nel sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione trasparente.

Il secondo strumento, è il caso di precisare, consiste in una Check List periodica congegnata secondo un modello sperimentato da oltre 10 anni e pubblicato in riviste specializzate nel tema valutazione delle performance (V. Lorenzini *Esperienze maturate nella Sanità Pubblica* Rassegna AIV, Fasc. 53-54 /2012; V. Lorenzini *La valorizzazione dei dipendenti pubblici* Risorse Umane, Maggioli, 3/2016); V. Lorenzini *La valutazione della performance nei contratti* Risorse Umane, Maggioli, 6/2017) ed ormai da considerarsi consolidato. Si tratta di una griglia opportunamente strutturata dove sulla prima colonna sono delineati i componenti del S.M.V.P. mentre sulle corrispondenti righe vengono riportati le opportune informazioni su:

COMPONENTI DEL SISTEMA	STATO AVANZAMENTO	UFFICI DI RIFERIMENTO	EVENTUALI INDICAZIONI
------------------------	-------------------	-----------------------	-----------------------

Nella realtà della ASL di Pescara conferma il ricorso a questa buona pratica anche per l'anno appena trascorso e per l'avvio del Ciclo della Performance 2024; in tal modo siamo sulla giusta strada.

Negli ultimi verbali e nella più recente Check List sono state riportate le osservazioni ed i suggerimenti di cui tener conto per l'aggiornamento dei Regolamenti di valutazione del personale, il cosiddetto Contatto Integrativo Aziendale del Sistema premiante (salario di

risultato), sia per il Comparto che per la Dirigenza entrati in vigore di recente anche se riguardano il periodo 2019-2021.

Di rilevante, va aggiunto, che l'OIV in carica ha validato entro la scadenza del 31 gennaio 2024 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) ed ha accertato che è stato dato l'avvio al Ciclo della Performance dell'esercizio di budget 2024; sono state predisposte, inoltre, le valorizzazioni differenziali del merito delle singole "equipe omogenee" in termini preventivi. Il Collegio intende presentare le proprie proposte di valutazione delle performance conseguite dai CdR strutturati in Azienda entro il mese di Giugno 2024, sì da consentire la validazione della Relazione della performance, contenente la valutazione degli obiettivi conseguiti nel corso dell'anno 2023. Ciò consentirà l'adozione formale della Relazione da parte del Direttore Generale, condizione essenziale per la liquidazione del salario di risultato a tutti i dipendenti in servizio nello stipendio dello stesso mese di aprile appena trascorso.

## **2 – Osservazioni sull'attività svolta nei primi mesi dell'esercizio 2024**

Nel corso degli ultimi mesi di monitoraggio del SMVP, l'OIV ha dedicato un discreto numero di sedute, sia in presenza che in videoconferenza, durante le quali sono stati affrontati argomenti d'interesse della Direzione e/o prospettati alla Struttura Tecnica Permanente sopra richiamata. Tutte le questioni emerse, com'è doveroso, sono state esaminate e risolte in totale spirito di collaborazione.

L'aspetto tipico dell'operato dell'OIV ha riguardato i contenuti del Contratto nazionale del Comparto e della Dirigenza per la parte relativa in particolare ai compensi di produttività, attraverso una metodologia applicata a tutto il contesto produttivo, così com'è articolato nelle diverse strutture organizzative.

Visto il rinnovo del CCNL 2019/2021 sottoscritto in sede ARAN il 2 Novembre 2022, considerata la sopraggiunta revisione della classificazione del personale attraverso un peculiare sistema degli incarichi, nelle more dell'entrata in vigore del prossimo contratto aggiornato per il triennio 2022-2024, l'Ente ha provveduto ad adeguare alcune applicazioni previste nel vigente Contratto Integrativo Aziendale, segnatamente quelle relative al Sistema premiante.

Il Protocollo applicato da anni, fermo restando la rideterminazione del Fondo di cui all'art. 101, è stato aggiornato almeno per l'introduzione delle nuove classificazioni del personale.

Ribadito il vigente Sistema premiante basato sui risultati conseguiti dalle strutture (CdR) conforme all'intesa sottoscritta dalle OO.SS. che disciplina i criteri per la distribuzione degli incentivi secondo i principi connessi al merito ed al risultato introdotti dalla riforma del lavoro pubblico (D.Lgs n°150/2009, n° 74/2016 e ss.mm.ii.) l'OIV ha ritenuto essere in linea con la logica del c.d. albero delle performance di livello strategico aziendale, organizzativo ed individuale per cui è stato validato in apposita seduta.

## **3 –Il processo di budget**

A completamento della presente Relazione, si interviene precisando gli aspetti fondanti del "Sistema" che riguarda la distribuzione dei compensi di produttività, essendo strettamente collegata al modello di gestione budgetaria adottato dall'Azienda; esso rappresenta una leva gestionale per incentivare il personale appartenente ai Dipartimenti ed alle Unità Operative (CdR) sì da consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali che di fatto risultano raggiunti in modo significativo, nonostante le criticità connesse alla pandemia da Covid-19.

In considerazione dei livelli di responsabilità individuati nell'organizzazione, il Sistema prevede che i Direttori/Dirigenti responsabili di Centro di Responsabilità (CdR) siano tenuti

a contrattare con la Direzione strategica gli obiettivi e le risorse assegnate alla propria unità operativa (UO) per il conseguimento degli obiettivi operativi stessi. Il personale afferente a ciascuna struttura, in quanto facente parte di un "team", viene sistematicamente informato e coinvolto in forma necessariamente trasparente circa la programmazione operativa a livello di singola U.O., secondo una logica di responsabilità condivisa.

Il CCNL della Dirigenza non ha cambiato la definizione degli incarichi, mentre la nuova specifica Classificazione professionale ed il Sistema degli incarichi di chi appartiene all'Area del Comparto non dirigenziale va a sostituire le precedenti "Categorie d'inquadramento" (Ds, D. C, Bs, B, A).

In linea con il Contratto Integrativo vigente in azienda, l'Amministrazione ha la responsabilità di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato e sulla base delle "valutazioni finali di contesto fornite dall'OIV aziendale. La metodologia collega il calcolo del premio spettante ad ogni struttura alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA conseguita dal relativo CdR, secondo una logica che tiene conto dell'apporto congiunto di tutte le professionalità allo stesso afferenti; successivamente tale premio viene suddiviso all'interno dell'equipe in considerazione di un'opportuna VALORIZZAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI le quali hanno contribuito in modo differenziato al conseguimento dei suddetti risultati dell'organizzazione.

#### 4. Conclusioni

Si esprime un giudizio complessivo positivo sul funzionamento del sistema di Valutazione dell'Azienda.

Per i suggerimenti si rimanda alla terza colonna della Check-List (Allegato 1).

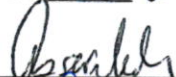
Dott. Lorenzini

Presidente



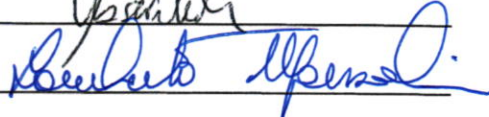
Dott. Massimo Giusti

Componente



Prof. Lamberto Manzoli

Componente



31 maggio 2024