



**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Relazione dell'OIV 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) per gli anni 2019 e 2020.**



## Organismo Indipendente di Valutazione

1.	Presentazione .....	3
2.	Performance organizzativa e individuale .....	3
3.	Processo di attuazione del ciclo della performance.....	4
4.	Infrastruttura di supporto.....	4
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.....	4
6.	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	5
7.	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	5



## **Organismo Indipendente di Valutazione**

### **1. Presentazione**

L'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso". (art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

Con la presente Relazione l'OIV ha lo scopo di mettere in luce aspetti rilevanti del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, che nel caso dell'AOU Federico II poggia in larga misura sul Piano della Performance e sulla programmazione annuale.

Il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT.

### **2. Performance organizzativa e individuale**

Il sistema di misurazione e valutazione dell'AOU Federico II trova le sue fondamenta in una prassi consolidata e diffusa di definizione e assegnazione degli obiettivi in relazione a quanto definito nel Piano della Performance e, solo in parte, in relazione a quanto previsto dal Regolamento "Regolamento sui sistemi di misurazione e valutazione della performance dell'A.O.U. Federico II. Sostituzione" Del. n. 198 del 24 marzo 2016.

Gli obiettivi vengono assegnati alle macrostrutture organizzative e al loro raggiungimento concorre tutto il personale (dirigenza e comparto). Gli obiettivi di Struttura vengono negoziati e condivisi con i Direttori dei DAI e delle UUOCC Tecniche e amm.ve. Questi li rendono noti e li condividono con i dipendenti sottoposti.

Il Piano della Performance è stato adottato con Del. n. 115 del 30/01/2020 per il triennio 2020 – 2022 e con Del. n. 273 del 09/04/2021 per il triennio 2021 – 2023. Attualmente è in corso l'aggiornamento per il triennio 2022 – 2024.

Il D.L. 80/2021 all'articolo 6, ha previsto come obbligatorio, per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

La redazione del Piano, non rappresenta un mero adempimento burocratico, ma pone le basi per un processo di semplificazione e reingegnerizzazione di importanti processi aziendali, per migliorare la qualità sia dell'azione amministrativa sia dei servizi resi agli utenti. Esso definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198."

L'AOU, ha elaborato gli strumenti della valutazione ovvero scheda di assegnazione degli obiettivi e scheda di monitoraggio obiettivi.

L'OIV evidenzia l'urgenza dell'adozione di una regolamentazione che sia in linea con le novità normative di cui al D. Lgs. 75 del 25/05/2017 e ss.mm.ii. e preveda, dunque, modifiche alle prassi instaurate. Il SMVP dovrà prevedere tecniche, risorse e processi che assicurino il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della



## **Organismo Indipendente di Valutazione**

performance; dovrà anche definire ruoli e responsabilità di ciascuno soggetto coinvolto nelle diverse fasi del ciclo della performance.

Nel corso del secondo semestre 2021 è stata elaborata, dalla UO Programmazione, Controllo di Gestione e Valutazione e dalla UOC Gestione Risorse Umane, una proposta di modifica al regolamento, prevedendo anche l'adozione di nuovi strumenti di valutazione individuale (schede) in precedenza sperimentati.

Le valutazioni anno 2019 e gli adempimenti successivi si sono conclusi nel mese di giugno 2021, mentre sono in via di conclusione le valutazioni anno 2020, con l'analisi delle controdeduzioni pervenute.

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

Il Processo di attuazione del ciclo della performance è rilevabile a partire dal Piano della Performance, che per l'anno 2020 ha subito un ritardo, al fine di adattare obiettivi e target dei DAI alle situazioni contingenti correlate all'emergenza COVID-19.

L'OIV per la valutazione dei risultati 2019 e 2020 ha proceduto alla verifica del rispetto degli obiettivi fissati dal Piano della performance, alla verifica e validazione della correttezza metodologica del processo di valutazione e delle misure adottate. Il lavoro svolto è dettagliato nei verbali, pubblicati nella sezione dell'Amministrazione Trasparente "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" e richiamati nelle Deliberazioni relative alla corresponsione della retribuzione di risultato.

### **4. Infrastruttura di supporto**

La UO Programmazione, Controllo di gestione e Valutazione è dotata della infrastruttura informativa utile al fine di misurare e valutare gli obiettivi di Struttura, ponendo in essere tutte le fasi previste dal Ciclo della Performance, supportando l'OIV nelle attività di competenza, ponendo in essere tutta la fase istruttoria necessaria ai fini della valutazione. In particolare, la UO è dotata di un Datawarehouse che ha consentito di strutturare indicatori e report ad hoc, in relazione alle esigenze informative manifestate dalla Direzione Strategica e dai Direttori di tutti i centri di responsabilità.

### **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' art. 10 del d.lgs. 33/2013 (D.L.gs 97/2016), che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, chiarisce che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

### **6. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Non essendo ancora conclusa la fase di valutazione relativa all'anno 2020 non è ancora possibile effettuare un'analisi dei risultati attesi e del loro effettivo utilizzo. Si suggerisce l'adozione di un monitoraggio intermedio che consenta una più adeguata analisi sul raggiungimento degli obiettivi, in itinere, al fine di intraprendere il più precocemente possibile opportune azioni correttive.

### **7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

L'OIV si riunisce periodicamente a seconda delle attività da svolgere e si avvale del supporto della UO Programmazione, Controllo di Gestione e Valutazione.

In particolare, provvede a:

- Analisi dei dati forniti dall'amministrazione;
- Verifica della documentazione fornita dalle strutture;
- Eventuali Incontri con i responsabili delle strutture per chiarimenti;
- Controllo sugli obblighi di pubblicazione.

Napoli, 24/01/2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Prof. Giuseppe Zollo

