

Allegato1 al verbale OIV n. 3 del 22 maggio 2020

Relazione sull'avvio del ciclo della performance anno 2020-2022 - Direttiva annuale del Direttore Generale per l'anno 2020.

Il presente documento conclude il monitoraggio di primo livello riguardante l'avvio del Ciclo della performance 2020 dell'Azienda Sanitaria Locale ASL Na 3 Sud che, secondo quanto indicato nelle Delibere n.23/2013 e n. 6/2013 della Civit, è affidato all'OIV.

Tale attività di monitoraggio si basa sul Piano della performance 2020-2022 dell'ASL Na 3 Sud approvato con deliberazione n. 94 del 31 dicembre 2020 ed ha come obiettivo la verifica della corretta procedura e applicazione delle Delibere CIVIT di riferimento (delibere n. 112/2010 e n. 6/2013).

Le linee guida definite nella richiamata Delibera CIVIT/ANAC n. 23/2013, relative agli adempimenti di monitoraggio dell' OIV e alle modalità di svolgimento del controllo, di primo livello, sull'avvio del Ciclo, seppure non vincolanti, hanno costituito il riferimento principale degli argomenti proposti nella Scheda di monitoraggio, redatta ed allegata al presente documento.

In linea con quanto previsto anche dal DPR n. 105/2016, art. 6, comma 2, "L'organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m. e i., con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti. Verifica, inoltre, che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale".

Con il presente documento, l'OIV relaziona sulle attività di avvio del ciclo della performance dell'ASL Na 3 Sud.

Appare opportuno premettere che l'Azienda Sanitaria Napoli 3 sud, benchè abbia una pluriennale prassi ed esperienza in ordine al ciclo della performance e al relativo sistema di misurazione, tuttavia, come già osservato dall'OIV nel verbale n 2 del 12 marzo 2019, non risulta ancora dotata di un formalizzato documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e che va adottato al più presto possibile.

L'ASL Na 3 Sud ha adottato la delibera n. 94 del 31 gennaio 2020 ad oggetto "Piano delle performance Asl Napoli3 Sud. 2020-2022 - Direttiva annuale del Direttore Generale per l'anno 2020-approvazione. Nel rispetto dei tempi previsti dalla vigente normativa come, va sottolineato, non accadeva da diversi anni.



L'OIV ha esaminato il suddetto Piano approvato valutandolo, nella sua articolazione, in linea con le previsioni della Delibera CIVIT 112/2010.

Il Piano sinteticamente descrive:

- l'“identità” dell'amministrazione, identificando il mandato istituzionale e la missione e le aree di intervento strategiche;
- le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione;
- la definizione delle aree strategiche e degli obiettivi;
- il collegamento con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Nella delibera del Piano è stato definito, in maniera precisa, il percorso di avvio che avrebbe portato, attraverso la fase di confronto negoziale e con i vari responsabili delle Unità operative, programmata in febbraio e marzo, alla declinazione degli obiettivi generali e operativi per l'assegnazione, ai dirigenti, degli specifici obiettivi operativi. Nella deliberazione di approvazione del Piano veniva fissato, al 31 marzo 2020, il termine per l'adozione della delibera di assegnazione degli obiettivi individuali. Gli Uffici preposti hanno trasmesso nel mese di febbraio, a tutti i Direttori e responsabili delle Unità Organizzative Aziendali, le schede con gli obiettivi strategici ed operativi approvati con la delibera 94/2020 integrati, come stabilito dalla predetta deliberazione, con gli obiettivi previsti dal Piano triennale della prevenzione della corruzione della trasparenza 2020-2022 approvato con delibera 93/2020. Tale documentazione risultava propedeutica al confronto negoziale e all'assegnazione formale degli obiettivi. A tal proposito l'OIV osserva che come per gli anni 2018 e 2019, anche gli obiettivi 2020 risultano, tutti, di tipo organizzativo e pertanto non sembra prevista nessuna valutazione individuale, se non quella del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi. L'OIV auspica che in futuro venga prevista anche se con una ponderazione limitata una rilevazione inerente gli obiettivi individuali.

Purtroppo l'emergenza Covid-19 ha, inevitabilmente, rallentato l'iter stabilito come si evince dalla fitta corrispondenza intercorsa tra i vertici aziendali e il responsabile della UOC valutazione risorse umane e performance che sono stati trasmessi all'OIV. Del resto, il decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 inerente: provvedimenti per l'emergenza Covid-19, all'art 103 ha sospeso, temporaneamente, in considerazione della complessità dell'emergenza, i termini per l'espletamento di procedimenti amministrativi avviati prima o subito dopo la data di emanazione del decreto. Dalle informazioni fornite dal Direttore della UOC valutazione risorse umane e performance l'Azienda è orientata, a non considerare il primo semestre del 2020 e quindi gli obiettivi saranno misurati nel 2° semestre dell'anno.



Monitoraggio avvio del ciclo della performance

L'attività di monitoraggio dell'OIV che, come indicato nelle delibere CIVIT/ANAC n. 6/2013 e 23/2013, è svolta in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, ha constatato, dalla valutazione della documentazione prodotta dagli Uffici preposti, il regolare avvio del ciclo. Ha valutato, altresì, che la prima fase del ciclo della performance, annualità 2020, si sarebbe conclusa, positivamente, nei tempi fissati dalla delibera 94/2020, se non fosse intervenuta l'emergenza Covid che ha determinato, ovviamente, un rallentamento delle procedure amministrative e, conseguentemente, anche dei tempi di svolgimento del presente adempimento..

L'OIV, come già riferito nella prima parte di questo documento, ha esaminato il Piano della performance 2020-2022 e l'annualità 2020 ed ulteriori approfondimenti sono stati svolti nei colloqui con il Direttore della UOC Valutazione risorse umane e performance che, funge da Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV. L'istruttoria condotta ha permesso, all'OIV, di esprimere le proprie valutazioni sul Piano, attraverso lo schema di scheda di valutazione, a tal fine, proposto dalla CIVIT/ANAC. Nella scheda che allegata al presente verbale ne costituisce parte integrante e sostanziale, l'organismo ha espresso le proprie valutazioni e indicato le aree ritenute non ancora adeguate. sostanziale. A conclusione della valutazione il giudizio sul Piano è risultato, complessivamente, positivo.

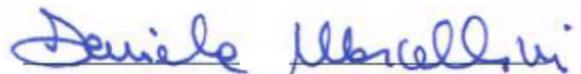
dr.Sergio Lodato – Componente



Avv. Mario Calenda – Componente



Dr.ssa Daniela Marcellini – Componente



Torre Del Greco 22 Maggio 2020