



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

**Dipartimento Amministrativo**

**U.O.S.D. "Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale"**

**Sede di Potenza**

**Dott.ssa Leonilde Nobile**

**☎ 0971/310585 ☎ 0971/310225**

**e-mail: [leonilde.nobile@aspbasilicata.it](mailto:leonilde.nobile@aspbasilicata.it)**

**Prot. n. 8413h**

Potenza, 13 LUG. 2016

**Dott. Antonio Bavusi**  
**Responsabile Trasparenza Aziendale**

**E p.c. Direzione Generale**

**A mezzo posta interna**

**OGGETTO: Trasmissione relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità – anno 2015.**

Si trasmette in allegato alla presente, per la pubblicazione sul sito internet istituzionale la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità – anno 2015.

D'Ordine del Presidente  
Dr.ssa Genoveffa Talonio  
Dott.ssa Leonilde Nobile



---

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E  
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E  
ALL'INTEGRITÀ**

---

**ANNO 2015**

---

*In data 12/07/2016, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Asp di Potenza, presenta la seguente relazione in coerenza con le funzioni ad esso attribuite dalla legge.*

---

**PREMESSA**

---

*L'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (ASP) è stata istituita con la Legge Regionale di Basilicata n.12 del 1°luglio 2008. E' dotata di personalità giuridica e svolge le funzioni assegnate di tutela e di promozione della salute degli individui e della collettività nel territorio della Provincia di Potenza.*

*Il D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche, prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le molteplici funzioni, svolga anche il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una Relazione annuale, (art. 14, comma 4, lettera a) nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g).*

*In coerenza con le funzioni attribuite all'OIV viene pertanto redatto il presente documento che rappresenta il momento della verifica annuale della corretta applicazione da parte dell'Istituto del D.Lgs. 150/2009, nonché delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CiVIT , ora ANAC, e altri organismi di riferimento.*

*Per quanto riguarda la scadenza temporale indicata nelle delibere di riferimento, l'OIV adempie in ragione dell'autonomia di settore secondo le tempistiche coerenti con le scadenze degli strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione delle attività istituzionali dell'Azienda.*



*I tempi in particolare sono coerenti con l'approvazione del seguente atto di consuntivo, soggetto all'approvazione da parte della Regione:*

*- Relazione sulla gestione 2015 allegata al Bilancio di esercizio, giusta deliberazione di progetto di bilancio n. 285 del 30/04/2016 e deliberazione n. 421 del 24/06/2016 di approvazione definitiva.*

*Per quanto riguarda la valutazione della performance, l'ASP nel corso del 2016 ha predisposto una bozza di regolamento per la valutazione del personale dirigenziale, in corso di approvazione.*

*Pertanto, è in atto un processo di implementazione rispetto agli strumenti valutativi già in possesso dall'ASP.*

*Gli aspetti caratterizzanti il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione in vigore sono stati analizzati, in applicazione delle linee guida contenute nella delibera CIVIT n.23/2013.*

### **Performance organizzativa ed individuale**

*L'azienda nel corso del 2015 ha progressivamente implementato gli strumenti definiti dalla nuova normativa e migliorato l'attività di valutazione della performance attraverso un'attività di pianificazione che si avvicina a quanto previsto dalla normativa di riferimento. In particolare è stato migliorato il ciclo di gestione della performance garantendo una maggiore strategicità degli obiettivi, oltre a porre in essere un monitoraggio semestrale basato su parametri di valutazione più coerenti e legati a valori adeguatamente misurabili.*

*Si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'ASP.*

*Con DDG N. 363 del 10/06/2015, integrata con DDG N. 389 del 22/06/2015, venivano indicati gli Obiettivi strategici aziendali.*

*In tali atti venivano specificate le linee programmatiche e le azioni da porre in essere nel medio periodo e la programmazione gestionale annuale derivante dalle direttive fornite dalla Regione Basilicata.*

*Con delibera DDG n. 43 del 31/01/2015 veniva adottato il Piano aziendale triennale della performance 2015/2017 con in allegato il Piano degli indicatori di performance. Conclusa la fase di pianificazione strategica veniva avviata la fase di programmazione annuale con l'approvazione del budget, concertato con i vari Direttori di Dipartimento e Direttori di Unità*



*operativa dipartimentale e complessa. L'intero processo si traduceva nell'approvazione di schede di budget contenenti obiettivi strategici, operativi ed individuali correlati ad indicatori di efficacia ed efficienza e di economicità.*

*La chiusura del processo di negoziazione è avvenuta con DDG n. 535 del 10/08/2015.*

*L'azienda ha approvato e pubblicato la relazioni sulla performance per l'anno 2015 adottata con DDG n. 417 del 24/06/2016.*

*Nel corso del 2015 si è conclusa l'attività di valutazione dell'annualità 2014, attività realizzata con la raccolta metodica e puntuale della documentazione utile con la collaborazione costante e continua dell'U.O.C. Controllo di Gestione e dell'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane.*

*A conclusione l'OIV osserva che per il 2015, la maggiore criticità rilevata riguarda la mancata adozione del sistema di valutazione integrato che è in corso di approvazione e che soffre della coesistenza di una molteplicità di documenti di natura regolamentare che afferiscono alla valutazione e che sono attualmente in uso.*

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

*Nel corso del 2015 è stato adottato l'Atto Aziendale approvato con DGRB n. 1177 del 11/09/2015 che prevede l'istituzione dell'UOSD Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale cui sono state affidate le funzioni connesse alla valutazione e misurazione della performance. Le attività connesse alla funzione di cui sopra sono state comunque svolte fino all'adozione del nuovo atto aziendale ed anche successivamente dalla istituita dell'UOSD Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale e dalla U.O.C. Gestione del Personale, rinominata come U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, in collaborazione con la U.O.C. Controllo di Gestione.*

*Inoltre l'OIV, nello svolgimento delle attività connesse agli obblighi della trasparenza e dell'integrità previsti dalla specifica normativa di settore, viene supportato egregiamente dal Responsabile della Trasparenza, cui si deve in uno al Responsabile dell'anticorruzione l'adozione di alcune iniziative in termini di rispetto della legalità.*

*Il monitoraggio sulla trasparenza viene regolarmente effettuato; le attività connesse alle certificazioni di competenza dell'OIV sono state svolte.*



### **Infrastruttura di supporto**

*L'ASP ha avviato negli ultimi anni un percorso di sviluppo degli strumenti e delle procedure interne finalizzati al miglioramento costante delle informazioni sulle performance conseguite dall'Azienda nel suo complesso e dalle diverse articolazioni organizzative che la compongono.*

*Il percorso complessivo prevede, in sostanza, l'integrazione completa delle informazioni gestionali e cliniche che costituiscono i presupposti strutturali e funzionali, ossia abilitanti, per l'attivazione degli strumenti della clinical governance e quindi delle attività finalizzate al miglioramento continuo della qualità dell'assistenza al paziente/cittadino nel rispetto della sicurezza e della trasparenza informativa.*

*L'ASP ha attivato un sistema informatico di controllo di gestione che si appoggia su un datawarehouse, che garantisce funzionalità di reporting di livello strategico ed operativo e funzionalità di business intelligence per supportare l'assunzione di decisioni. Tale sistema è oggetto di continua implementazione.*

*Tale sistema è alimentato in maniera automatica dai software gestionali in uso in Azienda (Contabilità, Personale, Magazzino, Ricoveri, Specialistica ambulatoriale, LIS, RIS-PACS, Registro Operatorio, Flusso F, ecc.) ed in maniera manuale da altri applicativi non ancora integrati nel DWH quali gestione delle pubblicazioni, IF.*

*Il sistema informativo esistente risponde adeguatamente alle esigenze di misurazione della performance, anche attraverso l'elaborazione periodica di un rapporto di controllo di gestione e di schede di misurazione complete di indicatori di performance. Tuttavia, si rende necessario che l'Azienda investa nel potenziamento del gruppo di lavoro a supporto del controllo di gestione e direzionale e dell'UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane.*

### **Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

*A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 33/2013 di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., l'Istituto ha aderito all'applicativo "Amministrazione trasparente" fornito gratuitamente alle pubbliche amministrazioni dalla Fondazione Gazzetta Amministrativa, a seguito del Protocollo d'Intesa firmato dalla stessa Fondazione e dal Ministero della Semplicazione e della Pubblica Amministrazione. Tale soluzione ha permesso all'Azienda di adempiere al*

The bottom right of the page contains several handwritten signatures in black ink, appearing to be official approvals or signatures of staff members.



*dettato normativo in materia di trasparenza, nel rispetto dell'obbligo di invarianza della spesa. Infatti, stante l'assetto informatico operante nell'ambito dell'Azienda e tenuto conto della sua complessa struttura organizzativa, l'implementazione del sito istituzionale con i criteri previsti dalla Tabella allegata al decreto, avrebbe costituito un onere ed un costo per l'amministrazione. Si suggerisce di rivedere l'assetto del sito internet aziendale e di facilitarne l'accessibilità: allo stato risulta sovraccarico di informazioni e non di facile consultazione oltre che comprensivo di informazioni di interesse esclusivo del personale interno all'azienda. Tale situazione rischia di indurre in errore l'utilizzatore esterno, oltre che determinare scarsa accessibilità alle informazioni indirizzate ad entrambe le tipologie di utenza.*

*Con delibera n. 35 del 27/01/2015 l'azienda ha provveduto alla approvazione del PTTI 2015-2017.*

*La supervisione di tutto il processo è affidata al responsabile per la trasparenza.*

*Il monitoraggio è inoltre svolto annualmente dall'OIV che procede ad una verifica a campione dei dati pubblicati sul portale.*

*Si evidenzia che l'Azienda a dicembre 2015 ha comunque raggiunto ottimi risultati in ordine agli obblighi di trasparenza.*

*Si richiama l'attenzione dell'Azienda in ordine all'obbligo previsto dalla normativa di rilevazione del benessere organizzativo.*

### **Definizione e gestione di standard di qualità**

*In merito agli standard di qualità l'Azienda si rifà ancora alla Carta dei Servizi approvata il 07/12/2010.*

*E' stato adottato il Piano della qualità anno 2015 con DDG n. 359 del 10/06/2015; l'ASP inoltre aveva adottato la procedura gestione della documentazione correlata all'accreditamento istituzionale con DDG 750 del 26/8/2011 e la procedura di gestione degli audit di II^ parte per l'accredimento istituzionale delle strutture dell'ASP con DDG n. 750/2011.*

### **Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned to the right of the page number.



*L'OIV ha potuto verificare che gli esiti dei monitoraggi dell'andamento del processo di misurazione della performance attuati nel corso del 2015 effettuati dalla struttura di supporto, sono stati riutilizzati per un riesame del processo decisionale complessivo in riferimento alla scelta degli obiettivi strategici e indicatori di impatto.*

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

*L'Organismo di Valutazione rileva che l'attività di monitoraggio può essere migliorata in quanto strumento essenziale per evidenziare gli scostamenti tra la programmazione iniziale e le priorità che sono emerse nel corso dell'anno e per adeguare la programmazione alle esigenze parzialmente mutate dell'ASP, attraverso una tempestiva variazione della stessa.*

*Nel corso del 2015 l'OIV ha incontrato una parte della dirigenza al fine di condividere sia il processo di valutazione, in cui gli stessi risultavano coinvolti, ed ha espresso pareri e suggerimenti in merito agli aspetti tecnici legati al nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance in corso di adozione.*

*Infine, va evidenziato che l'OIV ha effettuato il monitoraggio in merito al rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati e degli atti sul sito istituzionale previsti dalla normativa nazionale, dal PTTI e da specifiche indicazioni ANAC.*

### **Proposte di miglioramento**

*Le criticità rilevate nel corso del 2015 sono legate essenzialmente alla mancata adozione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance integrato che ha comportato una complessa ricostruzione dei processi di valutazione che risultano, ad oggi, ancora frammentati da più atti regolamentari ancora vigenti. Altra criticità rilevata riguarda il sito internet aziendale, in relazione al quale si suggerisce l'adozione di un'area informativa riservata al personale interno e di facilitarne l'accessibilità: il sito pur essendo ricco ed estremamente esaustivo in termini di informazioni, allo stato risulta sovraccarico e, nel tempo, è divenuto proprio per la ricchezza di contenuti, di non facile consultazione. Tale situazione rischia di indurre in errore l'utilizzatore esterno, come quello interno.*

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes, located in the bottom right corner of the page.



*Organismo Indipendente di Valutazione*

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_