

**Relazione annuale dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. 150/2009
sullo stato di funzionamento del sistema complessivo della valutazione,
della trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2024**

Secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 150/2009, e dalle Linee Guida di cui alle delibere (ex CIVIT) n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013 dalla delibera CIVIT n. 23/2013, le cui indicazioni possono costituire parametro di riferimento per i soggetti pubblici, anche se non previsti dal D. Lgs n. 150/2009 (come le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona), il presente documento fornisce un quadro generale sul livello di funzionamento del sistema di gestione della performance e sull'attuazione della trasparenza e della integrità dei controlli e ha la funzione di evidenziare, rispetto all'anno precedente, gli interventi migliorativi apportati nonché gli aspetti che necessitano di ulteriori azioni, al fine di favorire un continuo processo di sviluppo del sistema complessivo della Performance.

Nell'ambito della programmazione dell'azione amministrativa il Decreto Legge n. 80/2021 ha previsto un nuovo livello di integrazione degli atti di programmazione delle amministrazioni pubbliche. L'art. 6 disciplina il "Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)", stabilendo che l'adozione debba essere effettuata da tutte le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, mentre per le altre è prevista una forma semplificata. Tra i contenuti previsti nel "Piano integrato di attività ed organizzazione" confluiscono gli obiettivi programmatici e strategici della performance, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività amministrativa, nonché gli obiettivi in materia di anticorruzione.

Con la presente Relazione si intende fornire un quadro d'insieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti e delle eventuali problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il sistema complessivo di misurazione della performance.

In quest'ottica sono presi in esame i principali elementi che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, del sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati e fornisce alcuni suggerimenti nella logica del miglioramento continuo degli strumenti e dei processi dell'Ente.

Le valutazioni dell'OIV, espresse nel presente documento, sono l'esito, oltre che di analisi documentali, di una costante attività di supporto, nel rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza, che implica periodici incontri e contatti, in presenza o da remoto, con la Direzione Generale.

La presente relazione, che prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2024, sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente.

La relazione sul funzionamento prende in considerazione i seguenti ambiti:

- Atti adottati dall'Azienda nel 2024;
- Caratteristiche generali del sistema di misurazione e valutazione della prestazione
- Processo di attuazione del ciclo della performance
- Descrizione delle modalità di monitoraggio del RPCT
- Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione

- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV
- Proposte e raccomandazioni

ATTI ADOTTATI DALL'ENTE

Dalla documentazione agli atti risulta che l'Opera Pia Coianiz in relazione all'anno 2024 ha provveduto a:

- Approvare gli atti di Programmazione contabile per l'esercizio 2024 con deliberazione del CdA n. 18 del 27.12.2023;
- Adottare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2024-2026 con deliberazione del CdA n. 2 del 31.1.2024;
- Approvare, con presa d'atto del provvedimento del Presidente n. 1/2024, la relazione sulla performance con deliberazione del CdA n. 7 del 13.6.2024;
- Approvare le modifiche al Codice di comportamento del personale con deliberazione del CdA n. 9 del 13.6.2024;
- Approvare il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2024-2026 con deliberazione del CdA n. 14 del 25.9.2024. Il PIAO 2024-2026 comprende la sez. 1 "Scheda anagrafica dell'Amministrazione", la sez. 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", la sez. 3 "Organizzazione e capitale umano" e la sez. 4 "Monitoraggio", oltre a cinque allegati, relativi all'identificazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e valutazione del rischio (all. A), al regolamento di organizzazione con le attribuzioni del Direttore Generale e i servizi (all. B e C), la dotazione organica e la programmazione triennale del fabbisogno del personale (all. D) e il piano della formazione obbligatoria 2024 (all. E).

CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Con deliberazione del CdA n. 13 del 3 agosto 2023 è stato modificato il Sistema di valutazione del personale dipendente che approvato per la prima volta nel 2003 e successivamente modificato nel 2008-2009 con la ridefinizione delle schede di valutazione e nel 2018 con l'individuazione di modalità di valutazione basate sulla misurazione delle attività individuate come obiettivi. Tuttavia l'esperienza annuale nell'applicazione del sistema ha evidenziato come alcune situazioni di emergenza che si sono sovrapposte all'attività programmata hanno ostacolato la corretta gestione degli obiettivi e fatto emergere difficoltà nella loro comunicazione e nella costante necessità di adeguarli ai mutamenti del contesto.

Il nuovo sistema ha pertanto affrontato tali criticità attraverso la definizione di uno strumento maggiormente flessibile, collegando la misurazione e la valutazione della performance del personale sia alla dimensione degli obiettivi (di gruppo e individuali) che a quella delle abilità (qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Unità Operativa/ del Servizio di appartenenza e competenze professionali, relazionali e organizzative), al fine di utilizzare il sistema per favorire un innalzamento del livello della qualità complessiva nella realizzazione degli obiettivi.

Tra le principali caratteristiche del nuovo sistema:

- principio della diretta conoscenza delle attività del valutato da parte del valutatore;
- individuazione di un Responsabile integratore denominato "Coordinatore del sistema operativo di valutazione e incentivazione" con il compito di seguire i procedimenti collegati alla valutazione in tutte le sue fasi;
- misurazione delle abilità individuali intese sia come contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo assegnato, sia come valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti

professionali e organizzativi acquisiti, anche mediante percorsi di crescita formativa;

- percorsi di valutazione focalizzati su comportamenti organizzativi differenziati per figure professionali e categorie;
- meccanismi di maggior differenziazione delle valutazioni, affinché i riconoscimenti di merito rispecchino l'effettiva qualità del contributo fornito;
- valorizzazione del confronto costruttivo tra valutati e valutatori attraverso la previsione di un colloquio di valutazione e di eventuali meccanismi di revisione;

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

I processi posti in essere dall'ente sono rispondenti alla normativa ex D. Lgs. n.150/2009. La prima fase del ciclo della Performance, costituita dalla programmazione, è stata regolarmente effettuata mediante approvazione della sottosezione "Performance" all'interno della sezione 2 del PIAO 2024-2026 "Valore pubblico, performance e anticorruzione". In tale sottosezione sono riportati gli obiettivi individuali della Direzione generale e dei Direttori d'Area, mettendo in relazione ciascun obiettivo specifico con la corrispondente linea di miglioramento del valore pubblico; gli obiettivi individuali dell'incarico di funzione organizzativa e dei due incaricati di funzione professionale, nominati all'interno dell'Area delle cure sanitarie e sociosanitarie; e gli obiettivi individuali dei Responsabili integratori attualmente esistenti all'interno dell'organizzazione (coordinatore del Servizio Accoglimento, RSPSP, infermiere con funzione di referente dei nuclei e responsabile della U.O. Cucina). Per ciascuna scheda è stato definito ed assegnato l'obiettivo in termini di risultato e definiti gli indicatori che ne determinano il conseguimento. Alcuni obiettivi sono contraddistinti dal carattere della trasversalità, con l'intento di garantire una integrazione dell'organizzazione.

DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

La sottosezione C del PIAO contiene la valutazione di impatto del contesto esterno e di quello interno, la mappatura dei processi, l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure e la programmazione dell'attuazione della trasparenza.

Il RPCT, coadiuvato dai Direttori d'Area e dal Coordinatore di direzione generale, dichiara che la gestione del rischio è stata effettuata attraverso la mappatura dei processi al fine di identificare le aree che, in ragione della specificità dell'attività svolta, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La metodologia utilizzata ha previsto quattro fasi:

- l'individuazione delle aree di rischio;
- la mappatura delle aree di rischio;
- la valutazione del rischio per ciascun processo;
- il trattamento del rischio.

Si dà atto che il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza e per l'integrità 2024-2026, che a partire dall'anno in corso è stato assorbito dal PIAO, è stato approvato con deliberazione del CdA n. 2 del 31.1.2024 e regolarmente pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" di "Amministrazione trasparente".

Nel corso del 2024 non si sono verificati eventi corruttivi e non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti.

La relazione del RPCT relativa all'anno 2024 risulta correttamente pubblicata a partire dal 4.3.2025

sul sito web istituzionale nell'apposita sezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" di "Amministrazione trasparente".

In relazione al whistleblowing è stata istituita una mail dedicata.

In relazione alle misure organizzative specifiche, la formazione è stata programmata ma non ancora attivata in quanto a seguito di idonee valutazioni gestionali è stato ritenuto prioritario il completamento dell'organizzazione per il corretto trattamento dei dati personali, inizialmente previsto per il 2025.

Nel corso del 2024 non si sono verificati eventi corruttivi.

MONITORAGGIO E VERIFICA DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Alla luce dell'Atto del Presidente ANAC del 1/6/2024 ratificato con delibera n.270/2024, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche al 31.5.2024 e rilasciato il documento di attestazione in data 26.6.2024. L'OIV ha inoltre provveduto ad effettuare la verifica di monitoraggio al 30.11.2024 e rilasciato il documento di attestazione in data 15.12.2024. Entrambe le schede, corredate con le relative ricevute, sono pubblicate sul sito web istituzionale nell'apposita sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" - OIV, nuclei di valutazione e altri organismo con funzioni analoghe" di "Amministrazione trasparente". Le uniche inadempienze si rilevano all'interno della sezione "Consulenti e collaboratori" e sono principalmente relative all'apertura del formato. Al fine di risolvere il problema, si invita l'Amministrazione ad attivarsi presso consulenti e collaboratori per evitare nel futuro di dover procedere a pubblicazioni non conformi.

L'Azienda, laddove tecnicamente possibile, ha informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il documento analitico con l'elenco degli obblighi di pubblicazione all'interno della sezione "amministrazione trasparente" è attualmente suddiviso in 26 specifiche sotto-sezioni.

Di queste, tre non riportano alcun contenuto in ragione della specificità delle competenze dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona. Per ognuna delle rimanenti sotto-sezioni, sono evidenziati i riferimenti normativi e la presenza e i contenuti degli obblighi.

Si fa presente che con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, ANAC ha avviato un processo di standardizzazione delle modalità di pubblicazione funzionale alla realizzazione della Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT), approvando, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, gli schemi relativi agli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione). Gli ulteriori schemi elaborati da ANAC rimangono oggetto di sperimentazione volontaria, nell'ambito di una più ampia revisione degli obblighi di pubblicazione.

UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Attualmente i risultati della valutazione della performance vengono utilizzati ai fini della premialità economica e delle progressioni orizzontali per il personale non dirigente; per quanto riguarda il personale dirigente, i suddetti risultati non hanno ripercussioni sulla premialità economica.

I risultati del ciclo di valutazione evidenziano una buona differenziazione nella valutazione della performance: i dati della performance 2024 evidenziano come il 72,22% dei responsabili abbia conseguito il 100% degli obiettivi, mentre il 22,22% ha conseguito l'80% degli obiettivi e solo il 5,56% ha conseguito il 60% degli obiettivi.

L'OIV ritiene la capacità di valutazione differenziata un indicatore del funzionamento di un sistema di misurazione e valutazione della prestazione. La differenziazione delle valutazioni costituisce una condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance: infatti le valutazioni risultano necessariamente differenziate quando riescono a evidenziare le diversità dei livelli di performance effettivamente presenti.

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV è stato costituito in forma monocratica per un triennio a partire dal 16 marzo 2023 e si è riunito nel corso del 2024 una volta in presenza, garantendo anche da remoto il necessario monitoraggio ai fini della verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi, senza rilevare aspetti di criticità. Circa l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, l'OIV rileva che l'Ente non ha apportato in corso d'anno modifiche al PIAO – sottosezione Performance.

PROPOSTE E RACCOMANDAZIONI

Al fine di stimolare l'Amministrazione al miglioramento continuo, l'OIV ritiene utile sintetizzare alcuni elementi emersi durante l'anno 2024.

Nella fase di programmazione è auspicabile, per quanto possibile considerata la specificità delle attività dell'Azienda, prestare particolare attenzione nella definizione degli indicatori e dei target; al fine di migliorare la qualità di obiettivi e indicatori, si ricorda che è fondamentale che questi siano specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e legati a un termine oppure a una percentuale.

Sempre in fase di programmazione si auspica che il PIAO possa essere approvato a inizio dell'annualità cui si riferisce il ciclo della performance. Si rileva che, se il PIAO 2024-2026 è stato approvato nel mese di settembre 2024, in relazione alla programmazione 2025 il PIAO è stato approvato con deliberazione del CdA n. 7 del 12.3.2025.

Per rendere più efficace la rappresentazione del valore pubblico generato con le azioni e gli strumenti posti in essere e più collegato alla performance raggiunta è auspicabile rinforzare un sistema di rilevazione che consenta una lettura degli esiti del grado di soddisfazione degli stakeholders utili alla definizione della programmazione operativa.

Tarcento, 11 giugno 2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione

dr. Mauro Martinelli