



**AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA
SPECIALIZZAZIONE (A.R.N.A.S.) "GARIBALDI"**

Catania

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni (D. Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a). Periodo di riferimento 2024-2025.

Approvata nella seduta del 30 aprile 2025

O.I.V.

f.to dott.ssa Rosaria D'Ippolito – Presidente

f.to prof.ssa Caterina Ventimiglia - Componente

f.to avv. Luca Pedullà - Componente

INDICE

- 1. Premesse.**
- 2. Il Ciclo della Performance: La Performance Organizzativa.**
 - A. Ciclo della Performance in Corso (2025);
 - B. Ciclo della Performance Precedente - Anno 2024;
- 3. Il Ciclo della Performance: La Performance Individuale**
- 4. Processo di Attuazione del Ciclo della Performance**
- 5. Infrastruttura di Supporto**
- 6. Sistemi Informativi ed Informatici a Supporto dell'Attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e per il Rispetto dei Obblighi di Pubblicazione.**
- 7. Definizione e Gestione degli Standard di Qualità**
- 8. Utilizzo dei Risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione**
- 9. Descrizione delle Modalità di Monitoraggio dell'OIV**
- 10. Proposte e Suggerimenti.**

1. PREMESSE

Nell'espletamento dei compiti attribuiti all'Organismo Indipendente di Valutazione dalla normativa di riferimento è predisposta la presente relazione nel quadro generale del monitoraggio sul Ciclo di Gestione della Performance riferito all'annualità 2024.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150 /2009, e s.m.i., infatti, l'OIV è chiamato a monitorare *"...il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi"*, per sostenere i processi di sviluppo, integrazione e miglioramento del sistema.

La presente Relazione, è redatta dall'OIV nominato, nell'attuale composizione, con deliberazione n. 402 del 04.04.2023, modificata con successiva deliberazione n. 415 del 12 aprile 2023.

Il documento, dunque, si inserisce nel vigente contesto normativo segnato - oltre che dall'evoluzione normativa relativa alla funzione amministrativa dei controlli interni e alla disciplina della trasparenza e della prevenzione della corruzione - dalla *soft regulation* dell'ANAC (già Civit), con particolare riferimento alla deliberazione n. 23/2013, e dalle linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, tenuto conto della specificità degli enti del S.S.R. Nelle pagine seguenti sono illustrati gli esiti dell'analisi condotta dall'Organismo, alla data dell'odierna relazione, articolati secondo lo schema di contenuto offerto dalla richiamata deliberazione Anac n. 23/2013, in attesa di un aggiornamento della struttura di contenuto a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica, competente quale autorità di regolazione e vigilanza nella materia della Performance.

Nel contesto organizzativo delle attività, si rileva che nel corso dell'anno 2024 (periodo di riferimento) l'Organismo ha tenuto 22 sedute, come può evincersi dai relativi verbali di riunione, le cui risultanze costituiscono il fondamento dell'attività conoscitiva ed istruttoria odierna, unitamente agli specifici documenti e dati di riferimento individuati e richiamati nel contesto dei singoli paragrafi della Relazione.

Tanto premesso, si descrivono i seguenti contenuti di analisi che costituiscono il contenuto della Relazione articolata, sulla base della citata deliberazione Anac, nelle seguenti sezioni: **A.** Performance Organizzativa; **B.** Performance Individuale; **C.** Processo di attuazione del Ciclo della Performance; **D.** Infrastruttura di supporto; **E.** Sistemi Informativi ed Informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza ed il rispetto degli obblighi di pubblicazione; **F.** Utilizzo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione; **G.** Descrizione delle modalità del monitoraggio OIV.

Questo documento, alla cui elaborazione ha partecipato attivamente la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (di cui all'art. 14, comma 9, del D. Lgs. 150/2009 e smi) offrendo supporto istruttorio, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE: LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A. Ciclo della Performance in Corso (2025):

Con riguardo al Ciclo della Performance 2025, l'OIV registra l'avvio dello stesso attraverso l'adozione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025-2027, giusta deliberazione n. 111 del 30.01.2025.

Il suddetto P.I.A.O. - in coerenza con la relativa disciplina - nella sezione dedicata al "*Piano della Performance*" delinea l'insieme degli obiettivi aziendali, unitamente ai relativi indicatori e target, da declinare successivamente verso le diverse Unità Operative aziendali.

A tal proposito, l'Azienda ha previsto l'avvio, a breve, delle attività finalizzate alla negoziazione di budget per l'anno 2025, ovvero all'assegnazione degli obiettivi a ciascuna Unità Operativa aziendale ed ai loro responsabili i quali, a loro volta, provvederanno alla successiva declinazione degli stessi target ovvero di ulteriori nei confronti dei propri collaboratori, con le modalità e le tempistiche definiti dal vigente regolamento aziendale S.M.V.P. adottato con Deliberazione DG 645 del 17.12.2024, sulla base del parere positivo espresso dall'O.I.V., giusta art. 7 del d. lsg 150/2009, di cui al verbale di seduta del 15 novembre 2024.

Considerato che ad oggi l'Azienda non ha provveduto alla definizione della suddetta attività, è opportuno precisare come sui tempi della negoziazione abbiano inciso, come anche relazionato dal Responsabile del Controllo di Gestione, le specifiche difficoltà operative del nuovo Sistema Informativo Ospedaliero (SIO), già segnalate nel contesto della precedente Relazione, ma in via di superamento.

In ogni caso, l'attuale Ciclo della Performance risulta avviato nella fase di programmazione attraverso l'adozione del P.I.A.O. e troverà ulteriore e necessario sviluppo attraverso la negoziazione interna di *budget*.

B. Ciclo della Performance Precedente - Anno 2024.

Il Ciclo di gestione della Performance relativa alla precedente annualità risulta avviato con l'adozione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2024 - 2026, giusta deliberazione n. 109/2024.

E' da segnalare che le fasi e l'andamento complessivo del Ciclo di Gestione della Performance in epigrafe risulta "condizionato" dalla tempistica legata all'insediamento delle nuove Direzioni Generali delle Aziende, i cui organi titolari (inizialmente designati come Commissari Straordinari e rimasti in carica in tale veste per una considerevole fase temporale) risultano nominati nel mese di luglio 2024 con la sottoscrizione del relativo "contratto di lavoro" e la contestuale individuazione degli obiettivi aziendali da conseguire nel triennio di durata dell'incarico.

In tale cornice giuridico-fattuale straordinaria ed a motivo del concomitante periodo feriale, il procedimento finalizzato alla negoziazione di budget a livello aziendale risulta definito nel corso della prima settimana del mese di settembre 2024, avendo l'Azienda provveduto ad assegnare a tutte le UU.OO. gli obiettivi operativi, con i rispettivi indicatori e target, quale declinazione degli obiettivi strategici che, a loro volta, trovano riferimento nelle previsioni del Piano della Performance descritto nell'ambito del P.I.A.O., per il triennio 2024 - 2026, ove rimangono descritti gli obiettivi di Valore Pubblico, di Salute e di Funzionamento.

Alla data di redazione della presente relazione, risulta ultimata la rilevazione dei risultati da parte degli Uffici di riferimento identificati nelle relative schede di budget come valutatori di I istanza ed è in corso l'istruttoria successiva funzionale alla validazione, o meno, dei risultati nella fase di confronto istruttorio con i Responsabili delle diverse UU.OO.

Si deve rilevare che la descritta tempistica di assegnazione degli obiettivi ha condizionato fortemente l'attività di monitoraggio intermedio, svolta dall'Azienda limitatamente ad alcuni degli obiettivi assegnati, vale a dire PNE, PNRR e Governo Liste di attesa, in considerazione della loro rilevanza e della periodicità delle rilevazioni condotte a livello centrale, per ciò compulsati durante l'intera annualità di riferimento anche da parte della U.O. Controllo di Gestione.

In relazione ai dati di riferimento relativi alle prestazioni ed ai livelli di attività, non possono non evidenziarsi, come già rilevato nel contesto delle sedute di questo Organismo, le persistenti criticità operative del nuovo Sistema Gestionale aziendale che hanno inciso sul processo conoscitivo e di monitoraggio e determinato ulteriori slittamenti e ritardi nella rilevazione dei dati funzionali alla misurazione e valutazione delle Performance delle singole strutture e dell'Azienda nel suo complesso.

Nella cornice sin qui descritta, può osservarsi che, con riguardo al Ciclo di performance in esame, ferme le criticità rilevate soprattutto rispetto alle cadenze temporali, la fase di definizione degli obiettivi posta in essere dall'Amministrazione - tenuto conto della specificità delle procedure

adottate a livello regionale per gli enti del S.S.R. e delle peculiarità di contesto - appare essere rispondente con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009. Si registra, tuttavia, l'impossibilità di mettere in atto nell'anno 2024 strategie di correzione e/o di revisione degli obiettivi, e dei pertinenti indicatori e target in ragione dei ritardi conseguenti alla nomina del DG ed all'assegnazione dei relativi obiettivi.

A proposito degli obiettivi aziendali e di struttura, oggetto del Ciclo in discussione, si riportano di seguito le informazioni di sintesi previste dall'allegato 1 alla deliberazione Anac n. 23 / 2013, anche raccolte attraverso il contributo della Direzione Amministrativa.

A. Performance Organizzativa

| | |
|--|---|
| <p>A. 1 . Qual' è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli Obiettivi?</p> | <p> <input type="radio"/> Nessuna <input type="radio"/> Mensile <input type="radio"/> Trimestrale <input type="radio"/> Semestrale <input checked="" type="radio"/> Altro </p> |
| <p>A. 2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio ? (possibili più risposte)</p> | <p> <input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direttori di Struttura <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro </p> |
| <p>A. 3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno ?</p> | <p> <input type="checkbox"/> Sì modifiche obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Modifiche Ob. Strategici e Operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica </p> |

3. IL CICLO DELLA PERFORMANCE: LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

In questa sezione, l'OIV è chiamato ad esprimere una valutazione sull'assegnazione e conseguimento degli obiettivi individuali, con particolare riguardo alle sue modalità (allegato 1, sez. B, scheda deliberazione Anac 2013).

A tal fine, si rileva che l'attività concernente la misurazione e valutazione della Performance individuale presso l'Arnas Garibaldi risulta caratterizzata dalle previsioni del nuovo Regolamento aziendale sulla Performance, adottato con deliberazione n. 645/2024 (meglio individuata al

precedente punto 2) con il previo parere positivo di questo Organismo, come meglio espresso nella seduta del 15.11.2024.

Il citato Regolamento ha previsto la possibilità della verifica dei risultati di Performance per via informatica, attraverso la digitalizzazione e dematerializzazione del relativo processo, anche per fini semplificatori. Tuttavia, ad oggi, la valutazione *on line* non risulta ancora avviata.

Il processo di valutazione in argomento, per l'anno 2024, è ancora in corso. Può però precisarsi che la tempistica per la definizione delle procedure legate alla misurazione e valutazione delle Performance individuale è presumibile possa coincidere ed avere termine entro il prossimo mese di giugno.

Si riportano le ulteriori informazioni di sintesi come da allegato 1 alla deliberazione Anac n. 23/2013 relative a:

B. Performance Individuale

B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali ?

| | Personale in servizio (valore assoluto) | Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto) | Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore | Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi (Organizzativi) |
|--|---|---|--|--|
| Direttori U.O. Complessa e Responsabili U.O. Semplice Dipartimentale | 54 | 54 <i>(per i dirigenti di struttura la sottoscrizione della scheda di budget coincide con l'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali)</i> | <input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0% | <input checked="" type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0% |
| Dirigenti Titolari di Incarico Professionale | 595 | 595 | <input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0% | <input type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0% |
| Non Dirigenti | _ 1732_ | _1732_ | <input checked="" type="checkbox"/> 50% -100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0% | <input type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0% |

* la procedura di attribuzione degli obiettivi è quella prevista dall'art. 18, c. 2, del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aziendale.

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo della Performance 2024 e l'avvio del Ciclo 2025 risultano essere stati realizzati nell'osservanza complessiva del contesto della disciplina vigente in materia.

In proposito, è da rilevare come l'Azienda abbia provveduto all'adozione degli atti ed allo

svolgimento delle attività connesse al Ciclo di Gestione per l'anno considerato, così come segue:

- Con deliberazione n. 109 del 31.01.2024, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione per il triennio 2024 - 2026, le cui sezioni descrivono, tra l'altro: I piani della Performance, Anticorruzione, Fabbisogno del Personale, Formazione, Lavoro agile e quanto ulteriormente previsto dalle vigenti disposizioni;
- Con deliberazione n. 111 del 30.01.2025, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione per il triennio 2025 – 2027;
- Per ciò che concerne il rispetto, da parte dell'Azienda, degli obblighi di Trasparenza, annualmente individuati sulla base di apposita griglia di rilevazione elaborata dall'Anac nell'anno di interesse, giusta deliberazione n. 213 del 23 aprile 2024 e n. 270/2024, questo OIV, all'esito della verifiche svolte in collaborazione con il RPCT, nel corso della seduta del 4 luglio 2024, ha emesso il relativo Documento di Attestazione - circa il grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione entro il 31 maggio 2024, come previsto dalla citata deliberazione Anac 213/2024 - regolarmente pubblicato nel contesto della sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale. Secondo le indicazioni fornite dalla richiamata deliberazione, dopo aver svolto le verifiche di competenza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione relativi alla trasparenza da parte dell'Azienda, alla data del 30 novembre 2024, si è provveduto all'inserimento dei dati e delle informazioni previste dalla griglia annualmente elaborata dall'ANAC direttamente sulla piattaforma dedicata;
- Giusta deliberazione n. 154 del 24.07.2024, l'Arnas ha provveduto ad adottare la Relazione sulla Performance (competenza 2023), esaminata da questo OIV sulla base delle relative Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e "validata" nel corso della seduta del successivo 25 luglio 2024, nel cui ambito è stata emessa il relativo documento di validazione al prot. 13519 del 25 luglio 2024.

Precisato quanto precede, può evidenziarsi come le fasi, i tempi ed i soggetti coinvolti nel processo di Performance appaiono essere complessivamente coerenti con le previsioni di legge, tenendo conto delle peculiarità e delle criticità richiamate relative alle dirette ricadute dei processi e delle tempistiche adottate a livello regionale, nell'ambito degli enti del SSR.

Come previsto dalla deliberazione Anac n. 23/2013, si forniscono le informazioni sull'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente (di cui all'allegato I, sez. "C" della stessa deliberazione) in termini di risorse umane ed economiche e di competenze professionali disponibili.

A tal fine, l'Azienda, con deliberazione n. 999 del 02.09.2021, ha provveduto alla ricomposizione della Struttura Tecnica Permanente. Dal citato provvedimento può evincersi:

"C. Processo di Attuazione del Ciclo della Performance - Struttura Tecnica Permanente.

| | |
|---|---|
| C. 1 Quante unità di personale operano nella STP ? | <i>n. 2 a tempo parziale, oltre il responsabile.</i> |
| C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico gestionali ? Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze Giuridiche ? | <i>n. 1</i> <i>n. 2 compreso il Responsabile</i> |
| C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in: - Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne) - Costo di eventuali consulenze Altri costi diretti annui - Costi generali annui imputati alla STP | <i>€ 60.000, in rapporto all'impiego stimato parziale.</i> <i>0,00</i> <i>Non Rilevabili / Non significativi</i> |
| C. 4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? | <i>la STP ha un numero adeguato di personale</i> <i>la STP ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale</i> <i>la STP ha competenze adeguate in ambito giuridico</i> |

5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La disponibilità di un'adeguata infrastruttura di supporto costituisce uno degli aspetti nevralgici per un efficace sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

Questa sezione è dedicata alla valutazione concernente l'adeguatezza dei sistemi informativi ed informatici utilizzati dall'Amministrazione a supporto del funzionamento del ciclo.

Con riferimento alla deliberazione Anac 23/2013 si rappresenta quanto segue:

"D. Infrastruttura di Supporto. Sistemi Informativi e Sistemi Informatici"

| | | |
|--|------------------|----------------|
| D.1. Quanti sistemi di Controllo di Gestione (CDG) vengono utilizzati dall'Amministrazione? | n. 1 | |
| | Ind. Ob.Strateg. | Ind.Ob.Operat. |

| | | |
|---|--|------|
| D.5. I Sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi ? | - SI | - SI |
| (se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore | Obiettivo UOC Chirurgica : Obiettivo Strategico – Efficienza e Trasp. - Ob.: Recupero Liste di Attesa Indicatore: Recupero prestazioni chirurgiche presenti nelle liste di attesa entro il 31.12.2024, nel rispetto del bilanciamento dell'attività istituzionale vs quella di recupero. | |

| | Ob. Strategici | Ob. Operativi |
|--|--------------------------|--------------------------|
| D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi ? | | |
| - Sistema di Contabilità Generale; | X | X |
| - Sistema di Contabilità analitica; | X | X |
| - Altro Sistema | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Nel corso dell'anno 2024, l'OIV ha provveduto ad assolvere all'esercizio delle funzioni di controllo in riferimento agli obblighi e agli adempimenti relativi alla pubblicazione sul sito web – sezione Amministrazione Trasparente dell'ARNAS dei dati, delle informazioni, dei documenti previsti dal d.lgs. n. 33 /2013 e s. m. i.

I sistemi informatici ed informativi a supporto della Trasparenza (diversi dal Sistema Informativo Ospedaliero) consentono una buona gestione dei dati a supporto della Trasparenza, consentendo il pieno rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Per quanto già evidenziato nel corpo dell'odierna Relazione, sulla base della deliberazione Anac n. n. 213 del 23 aprile 2024 e n. 270 del 5 giugno 2024 l'Organismo ha svolto le previste funzioni provvedendo, tra le altre attività, alla verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza al 31 maggio 2024, con successivo monitoraggio alla data del 30 novembre 2024, ed alla compilazione in piattaforma della griglia e con la successiva pubblicazione della scheda di verifica, predisposta dall'Autorità. La citata attività è stata quindi documentata nel nuovo applicativo web reso

appositamente disponibile sul sito ANAC dove, nel rispetto delle indicazioni portate dalla citata deliberazione.

L'attestazione di pertinenza dell'Organismo è regolarmente pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale.

Tanto precisato, le seguenti tabelle descrivono gli aspetti informativi / informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

- "Sistemi Informativi e informatici per l'Archiviazione, la Pubblicazione e la Trasmissione dei Dati" -

| <i>Tipologie di dati</i> | <i>Disponibilità del dato</i> | <i>Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</i> | <i>Pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente</i> | <i>Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)</i> |
|--|---|---|--|--|
| Articolazione degli uffici, responsabili , telefono e posta elettronica | <p>X Archivio cartaceo</p> <p>o Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono</p> <p>X Banca dati unica centralizzata</p> | <p>X Trasmissione telematica</p> <p>o Consegna cartacea</p> <p>o Comunicazione telefonica</p> <p>o Altro (specificare)</p> | <p>X Inserimento manuale</p> <p>- Accesso diretto o attraverso link alla/banca/ banche dati di archivio</p> <p>- Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito</p> <p>- Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p> | <p>Specificare:</p> <p>a) soggetto;</p> <p>b) modalità di trasmissione: <i>Telematica</i>;</p> <p>c) frequenza della trasmissione: <i>Tempestiva</i></p> |

| <i>Tipologie di Dati</i> | <i>Disponibilità del Dato</i> | <i>Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</i> | <i>Pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente</i> | <i>Trasmissione ad Altri soggetti (laddove effettuata)</i> |
|--|---|--|--|---|
| Incarichi conferiti e Autorizzati ai dipendenti | <p>X Archivio cartaceo -Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono</p> <p>X Banca dati unica centralizzata</p> | <p>X Trasmissione telematica</p> <p>X Consegna cartacea</p> <p>- Comunicazione telefonica</p> <p>- Altro</p> | <p>X Inserimento manuale</p> <p>X Accesso diretto o attraverso link alla banca dati di archivio</p> <p>- Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione</p> <p>- Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p> | <p>Specificare:</p> <p>a) Soggetto: <i>Perlapa</i></p> <p>b) Modalità Trasmissione: <i>Telematica</i></p> <p>c) Frequenza della trasmissione: <i>Tempestiva rispetto al conferimento dell'incarico</i></p> |

| <i>Tipologie di Dati</i> | <i>Disponibilità del Dato</i> | <i>Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</i> | <i>Pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente</i> | <i>Trasmissione ad Altri soggetti (laddove effettuata)</i> |
|-----------------------------------|---|---|--|--|
| Bandi di Concorso | <input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo - Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture | <input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna Cartacea | <input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto attraverso link - Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata | Specificare: |
| Consulenti e collaboratori | <input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo o Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui si riferiscono i dati. <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata | <input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna Cartacea - Comunicazione Telefonica - Altro (specificare) | <input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto attraverso link alla/alle banca / banche dati di archivio - Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito - Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata | Specificare: a) Soggetto: <i>Perlapa</i> ; b) Modalità di trasmissione: <i>Telematica</i> ; c) Frequenza Trasmissione: <i>Come da D.Lgs 33/2013</i> |
| Dirigenti | - Archivio cartaceo - Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui si riferiscono i dati. <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati Unica Centralizzata | <input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna Cartacea o Comunicazione Telefonica o Altro (specificare) | <input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale - Accesso diretto attraverso link alla/alle banca / banche dati di archivio - Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito - Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata | Specificare: a) Soggetto; b) modalità di trasmissione <i>Telematica</i> ; c) frequenza della trasmissione: <i>come da d.lgs 33/2013</i> |

| <i>Tipologie di Dati</i> | <i>Disponibilità del Dato</i> | <i>Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</i> | <i>Pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente</i> | <i>Trasmissione ad Altri soggetti (laddove effettuata)</i> |
|----------------------------------|--|---|---|--|
| Tipologia Procedimenti | <ul style="list-style-type: none"> - Archivio cartaceo - Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X Banca dati unica centralizzata | <ul style="list-style-type: none"> X Trasmissione telematica - Consegna cartacea - Comunicazione telefonica - Altro | <ul style="list-style-type: none"> X Inserimento manuale - Accesso diretto o attraverso link alla banca dati di archivio - Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla Pubblicazione sul sito - Estrazione dalla Banca dati Con procedura automatizzata | Specificare: a) soggetto: soggetti interessati b) modalità di trasmissione c) frequenza della trasmissione. |
| Bandi di Gara e Contratti | <ul style="list-style-type: none"> X Archivio cartaceo - Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono X Banca dati unica centralizzata | <ul style="list-style-type: none"> X Trasmissione telematica X Consegna cartacea - Comunicazione Telefonica - Altro | <ul style="list-style-type: none"> X Inserimento manuale X Accesso diretto o attraverso link alla banca dati di archivio - Creazione ulteriore banca dati - Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata | Specificare: a) Soggetto: <i>ANAC</i> b) Modalità di Trasmissione: <i>Telematica</i> c) Frequenza trasmissione: <i>Annuale entro il 31.01</i> |

7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

L'allegato F della deliberazione ANAC (Civit) 23/2013, richiede informazioni in merito al processo di gestione degli standard di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni adottate dall'Amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati e alle modalità con cui sono state adottate le soluzioni organizzative per la gestione dei reclami e delle class action.

Ai fini della rilevazione della qualità dei servizi, l'Azienda somministra agli utenti appositi questionari i cui risultati peraltro formano annualmente oggetto di specifici obiettivi affidati alle diverse Unità Operative.

Per altri aspetti, comunque legati allo stesso, si è già evidenziato, nel contesto della precedente Relazione, che con deliberazione n. 1257 del 10.10.2022 l'Azienda ha individuato il referente aziendale per la qualità cui è affidato il compito di supportare la “...*Direzione generale nella definizione dei programmi di adeguamento nonché di affiancare le diverse articolazioni...dell’Arnas...nella realizzazione delle attività necessarie ai fini del Raggiungimento della conformità ai requisiti per l’autorizzazione sanitaria e l’accreditamento...*”

Per ciò che concerne i reclami, come relazionato dal responsabile della struttura tecnica, l'Arnas Garibaldi gestisce i reclami attraverso l'Ufficio URP e l'Ufficio Comunicazione aziendale. La verifica condotta attraverso la medesima struttura ha evidenziato che, nel corso dell'anno 2024, sono stati proposti complessivamente n. 105 reclami scritti, n. 27 presso il P.O. di Nesima e n. 78 presso il P.O. Garibaldi Centro. Tutti i reclami sono, di norma, gestiti attraverso l'Ufficio comunicazione cui afferisce l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'anno 2024 presso l'Azienda, efficacemente implementato attraverso il nuovo Regolamento, consente un buon utilizzo delle informazioni e dei dati ottenuti a supporto sia della programmazione complessiva e dei controlli sia a supporto dei processi decisionali. Infatti, sulla base delle risultanze conoscitive del Ciclo, l'Azienda è posta nella condizione di individuare punti di forza e di debolezza delle diverse articolazioni organizzative e dei processi di attività, in funzione dell'attività di programmazione e del processo decisionale volto alla migliore realizzazione della buona Amministrazione al servizio dell'obiettivo salute, declinato annualmente negli obiettivi aziendali, da gestire attraverso costanti processi di misurazione, monitoraggio e controllo.

9. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Le attività dell'OIV, in linea di continuità con la metodologia degli altri anni, si sono svolte con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, soprattutto ai fini delle verifiche istruttorie, e nel confronto dialogico, anche informale, con i vari dirigenti dell'Azienda a partire dalla Direzione amministrativa e sanitaria della stessa e della Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Più in dettaglio, nel corso del 2024, si è provveduto alla verifica della coerenza, della completezza e della conformità dei contenuti del P.I.A.O., con riferimento alle sezioni dello stesso contenenti il Piano della Performance ed - in particolare - durante la seduta del 25 marzo 2024, il Piano per l'Anticorruzione, redatto nel rispetto della disciplina vigente e dei principi cardine e delle indicazioni operative contenute nel PNA e nei provvedimenti dell'Autorità Nazionale per l'Anticorruzione (Anac).

Nel confronto con la Responsabile per l'Anticorruzione, poi, l'Organismo, nel corso della seduta del 28 marzo 2024, ha verificato, in sede di rendiconto 2023, la relazione del RPCT aziendale, delineando contestualmente, con la stessa responsabile, il quadro delle attività di monitoraggio in ordine alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e di ogni altro elemento ricompresi nei provvedimenti Anac. Altresì, diversi incontri sono stati dedicati all'istruttoria connessa alle verifiche circa il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza (come da precedente punto 6.).

Nel corso della seduta del 4 luglio 2024, l'OIV ha provveduto all'implementazione dell'apposita Griglia, predisposta direttamente su piattaforma Anac, per la rilevazione alla data del 31 maggio 2024 circa il rispetto dei suddetti obblighi da parte delle diverse articolazioni aziendali, giusta deliberazione Anac 213 / 2024.

Quindi, come previsto dai provvedimenti della citata Autorità, ha completato l'attività (giusta verbali del 13 e del 18 dicembre 2024), con rilevazione stavolta al 30 novembre, verificando, dapprima, la completezza e la correttezza dei dati e delle informazioni che durante la prima rilevazione non risultavano essere pienamente aderenti ai criteri previsti dalle relative linee guida, ed inserendo, poi, gli elementi verificati direttamente nella piattaforma sopra citata.

Sempre in tema di monitoraggio, diverse sedute l'Organismo ha dedicato, a partire dal 17 ottobre 2024, alla verifica intermedia circa l'andamento degli obiettivi annuali assegnati alle diverse Unità Operative aziendali, proseguita durante le successive riunioni del 7, 15 e 21 novembre 2024.

Ulteriormente, l'OIV ha verificato l'adozione da parte dell'Azienda del Piano Audit Triennale 2025 - 2027, con il contestuale Piano Audit 2025, adottato con deliberazione n. 104 del 29.01.2025, relativo alle procedure amministrativo-contabili del Percorso Attuativo di certificabilità (PAC). Sulla base di tale documentazione, nel corso delle valutazioni di Performance di competenza, l'OIV avrà modo di verificare il raggiungimento o meno, da parte delle strutture assegnatarie, degli obiettivi legati ai PAC.

Tutti i richiamati documenti risultano regolarmente pubblicati nel contesto della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale.

10. PROPOSTE E SUGGERIMENTI

Nel rispetto della disciplina vigente in tema di Performance e sistema dei controlli interni, l'OIV formula le seguenti notazioni di proposte e suggerimenti, sottoponendole all'attenzione della

Direzione aziendale:

- Superamento della dimensione burocratica della documentazione cartacea, implementazione e definitivo avvio del sistema informatico per la gestione delle procedure connesse alla Performance in conformità al vigente Regolamento aziendale, essenziale ai fini del loro puntuale, semplificato, efficiente ed efficace svolgimento;
- Avvio di specifiche azioni al fine di procedere tempestivamente alla fase di negoziazione e assegnazione degli obiettivi in conformità al Regolamento aziendale limitatamente ai cd. obiettivi “di continuità” a prescindere dai processi regionali di negoziazione, salvo eventuali azioni successive di revisione;
- Avvio di specifiche attività formative sulla Performance e sull’Etica pubblica anche in relazione all’applicazione dei Regolamenti aziendali al fine di perseguire una maggiore consapevolezza e sensibilizzazione, da parte degli attori del sistema, della cultura della valutazione, del merito e della buona amministrazione;
- Avvio di azioni per potenziare il dialogo ed il confronto con gli stakeholder.