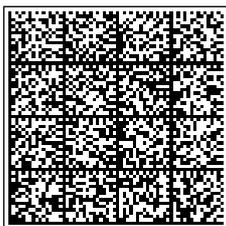


AO Moscati

L' art. 23 del Codice dell'Amministrazione Digitale (Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.), riconosce alle copie analogiche di documenti informatici (es. la stampa di un certificato, un contratto, ecc.) la stessa efficacia probatoria dell'originale informatico da cui sono tratti se la loro conformità non viene espressamente disconosciuta (in giudizio). Diverso il caso in cui la conformità all'originale informatico, in tutte le sue componenti, sia attestata da un pubblico ufficiale autorizzato. In questo caso, infatti, per negare alla copia analogica di documento informatico la stessa efficacia probatoria del documento sorgente si rende necessaria la querela di falso.

Questo regime, di carattere generale, incontra alcune deroghe rispetto alle copie analogiche di documenti amministrativi informatici.

L'art. 23-ter del CAD prevede che sulle copie analogiche di documenti amministrativi informatici possa essere apposto un contrassegno a stampa (detto anche timbro digitale o glifo) che consente di accertare la corrispondenza tra le copie analogiche stesse e l'originale informatico (in esso deve essere codificato, infatti, il documento informatico o le informazioni necessarie a verificarne la corrispondenza all'originale in formato digitale). La verifica avviene grazie ad appositi software che leggono le informazioni contenute nel timbro digitale. I software necessari per l'attività di verifica devono essere gratuiti e messi liberamente a disposizione da parte delle amministrazioni.



Copia conforme di un documento amministrativo informatico formata ai sensi dell'articolo 23-ter, comma 5 del CAD.
Il presente contrassegno digitale Datamatrix contiene informazioni utili alla verifica della corrispondenza del documento all'originale digitale conservato dall'amministrazione proprietaria dello stesso.
Il contrassegno pu essere letto con qualsiasi applicazione in grado di decodificare il formato Datamatrix e con gli smartphone dei principali costruttori.
In alternativa possibile collegarsi al sistema DgsWebOS dell'amministrazione e ricercare dopo l'autenticazione il documento

Impronta del documento digitale originale: 01c7753923f4e3c71b5a0da2f3e557b8

Identificativo del documento digitale originale: 486814

Protocollo: AOM-0012282-2024 26-04-2024 10:28:23



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

per l'anno 2023

(art. 14, c. 4, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Presidente: dott. Cuono LIGUORI

Componente: d.ssa Adelina DI PIETRO

Componente: dott. Nicola MEDICI



Indice

PREMESSA	2
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	2
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	2
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	2
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	2
F. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'O.I.V.	2
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	2
H. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2

PREMESSA

Rientrano tra gli adempimenti dell'OIV la redazione annuale della Relazione sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 (rif. Delibere n.4/2012 e n.23/2013) che rappresenta il principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'organismo e consente, attraverso i rilievi e segnalazioni di eventuali criticità, un graduale processo di miglioramento del ciclo di valutazione delle performance.

Come indicato nella delibera CIVIT n. 23/2013, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato ed è redatta secondo il seguente schema:

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della Performance

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano triennale per la trasparenza e integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Benessere organizzativo – Indagine sulla qualità percepita H. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

I. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

J. Conclusioni

L'analisi delle fasi in cui si articola il ciclo annuale della Performance viene articolata su tre livelli:

a) a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (performance aziendale), prioritariamente derivati dagli obiettivi fissati dalla Regione Campania;

b) a livello di singola Unità Operativa, individuata come autonomo centro di responsabilità in cui vengono declinati gli obiettivi strategici, nonché specifici ulteriori obiettivi (performance organizzativa);

c) a livello di singolo dipendente afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto attraverso l'individuazione di obiettivi nella scheda di valutazione individuale (performance individuale).

La Relazione è pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Con Delibera 896 del 9/08/2022 l'Azienda ha preso atto della DGRC 329 del 21/06/22 e del DPGRC 109 del 4/08/22 di nomina del Dott. Renato Pizzuti quale Direttore Generale dell'AORN Moscati. Con tale Delibera Regionale sono stati assegnati obiettivi di carattere generale, obiettivi di carattere specifico nonché obiettivi di carattere tematico.

Successivamente, con Delibera 773/20 è stato introdotto un aggiornamento al sistema di valutazione individuale che ha previsto l'adozione di nuove schede di valutazione del personale dirigente e del personale del comparto, al fine di collegare la valutazione della performance individuale alla logica premiante.

Il documento programmatico triennale (PIAO 2022-2024) è stato adottato con delibera n. 1141 del 31/10/22 e sono stati individuati gli obiettivi strategici ed operativi dell'Azienda, precisando gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance. Tale piano viene adottato ad ottobre 2022 all'esito degli aggiornamenti normativi nazionali che hanno definito contenuto e modalità di pubblicazione sui portali nazionali del nuovo documento programmatico.

Con delibera 197/23 è stato adottato il nuovo regolamento per obiettivi e negoziazione del Budget.

Il Direttore Generale dell'AORN Moscati, con delibera n. 349 del 31/03/2023, ha adottato il PIAO 2022-2024 – Aggiornamento per l'anno 2023 che, oltre ad una parte analitico descrittiva, si compone del Piano Performance, Piano anticorruzione e trasparenza, Piano del fabbisogno del personale, Piano della formazione e del Pola. Con tale documento integrato, l'Azienda ha avviato il Ciclo della performance anno 2023.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nel sistema di valutazione della performance dell'AORN Moscati, la performance organizzativa esprime il risultato che una intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi.

In particolare, per valutare la performance organizzativa si elaborano:

- Obiettivi;
- Indicatori di misurazione;
- Target o valori obiettivo da raggiungere;
- Valore di partenza;
- Declinazione organizzativa a cui attribuire gli obiettivi;
- Risorse finanziarie assegnate e/o dedicate.

Gli obiettivi di performance organizzativa sono stati definiti in sede di aggiornamento 2023 del PIAO 2022- 2024.

Gli obiettivi prestazionali prioritari sono stati quelli fissati dalla Regione Campania in fase di nomina del Direttore Generale, che a cascata sono stati attribuiti a tutte le articolazioni aziendali corredati da ulteriori e più peculiari obiettivi individuati in sede di singola negoziazione.

Le strutture organizzative dei servizi generali sono state impegnate prioritariamente nella realizzazione delle finalità individuate dai programmi operativi regionali e nel rendere operative le linee programmatiche definite dal vertice strategico.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa elaborata dall'AORN Moscati è improntata ai principi di trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate, motivazione della valutazione espressa, adeguata informazione e partecipazione del valutato, doppio livello di valutazione per i dirigenti apicali, diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale, poi, il valutatore di seconda istanza è chiamato a pronunciarsi.

Le modalità di misurazione della performance il monitoraggio intermedio sono stati adeguati al sistema di valutazione.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'assegnazione degli obiettivi viene effettuata utilizzando apposite schede in forma tabellare. Le schede riportano l'assegnazione di punteggi per ciascun obiettivo, per un totale di 100 punti. Nel corso dell'attività di verifica effettuato a giugno 2023, l'OIV ha preso atto che l'Azienda aveva provveduto alla negoziazione del budget economico e prestazionale. A novembre 2023, l'OIV ha effettuato il controllo a campione sulle schede di monitoraggio semestrale degli obiettivi 2023.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il processo di funzionamento del Sistema di valutazione dell'AORN Moscati è sintetizzato come segue:

Fasi	Tempi	Soggetti coinvolti
Adozione PIAO	Delibera n. 349 del 31/03/2023, di adozione del PIAO 2022-2024 – Aggiornamento per l'anno 2023	Direzione aziendale – Controllo di gestione - RPCT
Regolamento della Gestione per Obiettivi e Negoziazione del Budget	Delibera n.197 del 03/03/2023	Direzione aziendale – Controllo di gestione
Relazione OIV Funzionamento sistemi di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Entro il 30/04 di ciascun anno	OIV – Controllo di gestione
Relazione Performance	Entro il 30/06 di ciascun anno	Direzione Aziendale - Direttori Dipartimenti - Direttori UOC – Controllo di gestione
Validazione Relazione Performance	Entro il 15/09 di ciascun anno	OIV – Controllo di gestione
Monitoraggio distribuzione premialità	A chiusura dell'anno di riferimento	OIV – Controllo di gestione

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'architettura informatica aziendale è rispondente agli standard qualitativi medi inerenti la P.A. e i flussi informativi consentono una raccolta dei dati in modo efficiente.

A tal proposito, si riportano nel seguito i principali adempimenti e le relative scadenze così come pubblicate sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica:

Calendario degli adempimenti relativi ai Ministeri e agli Enti Pubblici Nazionali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009				
Data	Riferimento	AMMINISTRAZIONE		OIV
31 gennaio	art. 10, comma 1, let. a) del D.Lgs. n. 150/2009	Piano della <i>performance</i>	Eventuale aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle <i>performance</i> / aggiornamento degli Standard di qualità	
Entro 30 gg dall'adozione del Piano della <i>performance</i>	Delibera Anac n. 23/2013			Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della <i>performance</i>
30 aprile	art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, Delibere Anac n. 4/2012 e n. 23/2013			Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente
30 giugno	art. 10, comma 1, let. b) del D.Lgs. n. 150/2009	Relazione annuale sulla <i>performance</i>		
15 settembre	art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, Delibere Anac n. 6/2012 e n.23/2013			Documento di validazione e sintesi delle carte di lavoro
30 novembre	Delibera Anac n. 23/2013			Monitoraggio premialità

Il sistema informativo consente di avere un flusso costante di dati e per poter verificare sollecitamente eventuali scostamenti e criticità delle attività programmate.

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

L'Azienda ha provveduto alla istituzione dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sul portale istituzionale.

In particolare, la sezione contiene una corretta ed esaustiva alberazione relativamente alle informazioni e documentazioni da pubblicare ai fini degli obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Nell'aggiornamento 2023 al PIAO 2022-2024, sezione obiettivi di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono state individuate misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'intento di migliorare la performance legata agli obblighi di trasparenza e conseguente pubblicazione.

F. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

In relazione al monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione, l'OIV effettua un controllo dal sito istituzionale dell'Azienda nonché incontri con il Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza e, se occorrente, incontri con i Responsabili delle strutture amministrative aziendali competenti degli atti oggetto di pubblicazione.

In relazione al monitoraggio relativo al ciclo della performance, come già espresso precedentemente, è stata effettuata su base semestrale.



G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'implementazione delle attività di misurazione e valutazione delle performance, permettono la produzione di informazioni che, oltre ad essere necessarie per gli adempimenti previsti dalle norme vigenti in materia, costituiscono una significativa base per la programmazione del ciclo successivo in un'ottica di miglioramento continuo delle performance aziendali e di fissazione di obiettivi sempre più sfidanti e adeguati alle finalità dell'AORN Moscati nonché coerenti con le risorse a disposizione delle strutture.

H. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'OIV ha svolto incontri con i vertici aziendali in occasione dei quali ha proposto l'adozione di alcune misure necessarie a favorire l'attuazione di un ciclo della Performance ispirato ancor più alla differenziazione delle valutazioni a vantaggio dei risultati più performanti. Nello specifico, in fase di aggiornamento del regolamento della gestione per obiettivi e negoziazione del budget, l'OIV ha ritenuto opportuno proporre la modifica alla percentuale di accesso alla piena premialità del 100%. Il Collegio di Direzione nella seduta del 25.01.23, di cui al verbale prot.2912/23, si è espresso all'unanimità per definire la soglia di accesso alla piena premialità nel raggiungimento dell'80% degli obiettivi negoziati.

Avellino, 26/04/2024

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

f.to Dott. Cuono LIGUORI – Presidente

f.to Dott.ssa Adelina DI PIETRO – Componente

f.to Dott. Nicola MEDICI - Componente