

# RELAZIONE 2023 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI DEL CFPAS

(art.14, comma 4, lettera a del D. Lgs. N.150/2009)

## Premessa

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 l'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

Lo scrivente OIV ha elaborato la presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il Sistema.

L'OIV si è insediato il 12 giugno 2023.

Si premette che il 2023 è stato caratterizzato da importanti momenti di passaggio e di confronto istituzionale tra lo scrivente Organismo e la Direzione del Centro. Il predetto modello di relazione sul funzionamento predisposto recepisce importanti variazioni normative e di contesto, quali, in particolare:

- Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- Linee guida DFP n. 2 del 29 dicembre 2017
- Linee guida DFP n. 4 del 9 dicembre 2019
- Circolare DFP prot 79054 del 18 dicembre 2019
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (Legge Madia) così come modificato dall'art. 263, comma 4 bis del Decreto legge 19 maggio 2020 n.34, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n.77.
- DM 132 del 30/06/2022
- Circolare DFP del 28 novembre 2023

La Relazione si articola pertanto sulla base delle seguenti sezioni:

- 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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità**
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**
- H. Modalità di monitoraggio dell'OIV**
- I. Descrizione del coinvolgimento degli Stakeholder - Proposte di miglioramento del Sistema di Valutazione**

## **A. Performance organizzativa**

L'OIV esprime una valutazione sull'intero ciclo di gestione della performance, a livello di:

· **fase di definizione degli obiettivi:** gli obiettivi sono stati identificati attraverso incontri tra la Direzione strategica e la Dirigenza, che hanno portato alla definizione del PIAO e alla negoziazione delle schede budget. Tuttavia, non si è riscontrato alcun miglioramento nei tempi di assegnazione degli obiettivi rispetto a quanto precedentemente osservato, causando un ritardo nella gestione efficace del ciclo della performance. È inoltre necessario migliorare la fase di descrizione di alcuni obiettivi, indicatori e del valore atteso.

· **Fase di monitoraggio, misurazione e valutazione dei risultati:**

Si consiglia di pianificare con maggiore attenzione la tempistica di assegnazione degli obiettivi, in modo da consentire un monitoraggio periodico e un eventuale riesame degli stessi nel corso dell'anno. È importante che gli obiettivi siano sfidanti e motivanti per i dipendenti, in modo da favorire un migliore raggiungimento dei risultati e una maggiore qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Un'attenzione particolare va posta alla descrizione degli obiettivi, che devono essere chiari, esaustivi e di immediata comprensione per tutti gli interessati. È fondamentale includere tra gli obiettivi specifici indicatori relativi alla trasparenza, all'anticorruzione, di gestione di contabilità analitica e al bilancio di genere, al fine di garantire un approccio etico e inclusivo in tutte le attività dell'ente. Si rileva, in alcuni casi, un carattere prevalentemente adempimentale.

Infine, si consiglia di evitare l'assegnazione plurima degli obiettivi a più dirigenti senza specificare l'azione per ogni struttura, al fine di favorire una maggiore responsabilizzazione e chiarezza nell'individuazione dei compiti e delle responsabilità.

Non sono state riscontrate situazioni negative per il personale che abbiano generato un mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione dei risultati, si è proposto l'adozione di un modello di relazione come base di partenza per rendicontare l'attività svolta nel corso dell'anno. Questa relazione è stata adottata dai Dirigenti per relazionare il raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2023.

L'attuale sistema di valutazione per il 2023 non è stato aggiornato ma è in corso di definizione per il 2024.

## **B. Performance individuale**

Anche per quanto riguarda la performance individuale, non si è determinato un miglioramento nei tempi di assegnazione degli obiettivi, registrando un ritardo rispetto ad un efficace gestione del ciclo della performance.

Si invita il Centro ad una formazione specifica rivolta a tutto il personale quale momento per una efficace implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anche con riferimento all'attuazione di una più adeguata differenziazione delle valutazioni da parte dei dirigenti e si invita, altresì, ad approvare l'aggiornamento del SMVP, anche alla luce della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023. La formazione specifica è fondamentale per garantire

una corretta gestione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, permettendo ai dipendenti di svolgere appieno le attività inerenti il Sistema e di acquisire le competenze necessarie per partecipare attivamente al processo di valutazione.

A tal fine si propongono incontri tra Direzione Generale, compagine dirigenziale, dipendenti del comparto ed Organismo Indipendente di Valutazione quali momenti di crescita e confronto.

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

In tale sezione viene valutato il funzionamento del processo di misurazione e valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance, ma anche in ordine al ruolo dei soggetti coinvolti con particolare riferimento alla Struttura Tecnica Permanente in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili.

Il processo di misurazione della performance per l'anno 2023 è ancora in corso di valutazione conformemente a quanto previsto nel vigente SMVP, seppure in tempi differiti. Per la misurazione della performance l'OIV si avvarrà delle relazioni presentate dai Dirigenti e di eventuali incontri con gli stessi, ove necessario, ai fini dell'acquisizione di chiarimenti, della documentazione messa a disposizione dalla Direzione e del supporto della STP.

Si suggerisce di allineare i tempi del ciclo a quanto previsto dal vigente SMVP, che deve essere aggiornato ogni anno.

La Struttura Tecnica Permanente si configura come un valido supporto in termini di competenze professionali, sebbene al momento della stesura della presente relazione la stessa risulta dimissionaria e non sostituita con altro personale.

### **D. Infrastruttura di supporto**

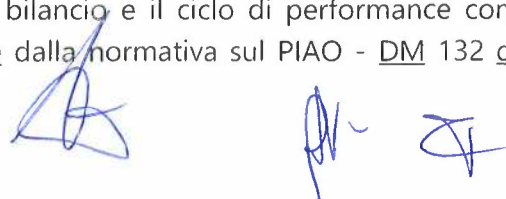
Si rileva un buon livello di informatizzazione dei processi amministrativi/formativi dell'Ente, tuttavia da implementare con riferimento alla gestione del sistema della performance individuale, organizzativa e della contabilità analitica, ove i dati vengono gestiti in formato excel.

Ciò consentirebbe alla Direzione Strategica, ai Dirigenti e all'OIV di monitorare in maniera più efficace il raggiungimento dei singoli obiettivi al fine di monitorare l'andamento dei risultati raggiunti, valutare le competenze e le prestazioni di ciascun dipendente, e favorire lo sviluppo professionale attraverso valutazioni obiettive e trasparenti.

Inoltre, l'implementazione di un sistema di contabilità analitica potrebbe consentire una maggiore precisione nella gestione e nel controllo dei costi, fornendo informazioni dettagliate sulla distribuzione dei ricavi e delle spese per ogni attività o progetto dell'Ente. Questo potrebbe aiutare a ottimizzare le risorse disponibili e a prendere decisioni strategiche più informate per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle operazioni dell'Ente.

In conclusione, l'integrazione di strumenti informatici per la gestione della performance individuale, organizzativa e della contabilità analitica potrebbe contribuire a una maggiore trasparenza, efficienza e efficacia nell'operato dell'Ente, consentendo di monitorare e migliorare continuamente i processi interni e di raggiungere gli obiettivi prefissati in modo più efficace.

Si evidenzia l'importanza dell'integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo di performance come stabilito dal d.lgs. n. 150/2009 (e successivamente anche dalla normativa sul PIAO - DM 132 del



30/06/2022) che, tra i principali obiettivi dell'attività di misurazione e valutazione della performance, indica la prospettiva di "favorire una maggiore trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento" (art. 3, c.1).

Lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance deve avvenire "in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio", rendendo evidente il "collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse" (art. 4). Il d. lgs. n. 74/2017, che ha modificato il decreto n. 150/2009, ha stabilito che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance debba contenere "le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio" (art. 5, c. 1, lett. c). Su questo aspetto si invita l'Ente a portare a maggiore integrazione i documenti di bilancio e di programmazione intensificando i momenti di confronto tra le Strutture deputate ed individuando anche specifici obiettivi di budget, che permetterebbero, tra l'altro, di tenere sotto controllo anche gli aspetti di gestione economico finanziaria dell'Ente.

#### **E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'OIV si è focalizzato anche sull'analisi dei dati presenti nella sezione "Trasparenza" del sito istituzionale ai fini di produrre l'attestazione prevista per legge. L'OIV ha sempre lavorato in sinergia con l'Amministrazione, la quale ha acquisito tempestivamente le indicazioni fornite nel corso delle varie verifiche, ferma restando la tempistica necessaria all'adeguamento delle procedure, e rilevando un buon grado di consapevolezza rispetto alla raccolta e pubblicazione dei dati, oltre che al loro aggiornamento.


I documenti di attestazione sono consultabili sul sito dell'Ente, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV, nella propria attività di verifica e monitoraggio, ha coinvolto, oltre il Responsabile della Prevenzione e trasparenza, anche i Dirigenti instaurando con loro una positiva interlocuzione. Anche rispetto alle sollecitazioni dello scrivente Organismo, si rileva un alto livello di attenzione del Responsabile della Prevenzione e della relativa Struttura a supporto, che, a seguito dei rilievi sollevati, hanno sempre provveduto a sollecitare/monitorare gli uffici ad adeguare o integrare le informazioni da pubblicare, senza tuttavia pervenire in casi residuali al risultato atteso.

Si rileva, inoltre, che il RPCT ha cercato in via prioritaria di far acquisire a tutti i livelli organizzativi consapevolezza dell'importanza del Piano ai fini del miglioramento delle attività del Centro. Sono stati organizzati corsi, interventi formativi mirati, ponendo particolare attenzione al monitoraggio dell'attuazione del Piano ed alla realizzazione degli interventi di miglioramento del sistema di prevenzione della corruzione, nonché all'aggiornamento dell'analisi del rischio corruzione e sul trattamento dei dati e tutela della privacy.

#### **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

In questa sezione, l'OIV effettua una valutazione sul processo di definizione degli Standard di qualità, con particolare riferimento alle modalità con cui sono state svolte le indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami.



Nello specifico, per quanto attiene la qualità dell'offerta formativa del Centro, il grado di soddisfazione espresso dai discenti è stato mediamente pari al 90%.

Sullo specifico aspetto, emerge pertanto un ottimo livello di adeguatezza del processo di definizione degli standard di qualità con particolare riferimento alle modalità con cui sono state svolte le indagini sulla soddisfazione dell'utenza.

Il sistema di gestione per la qualità del Cefpas è conforme alla norma **ISO 9001:2015** per i seguenti campi di attività:

- progettazione ed erogazione di azioni di formazione permanente per la qualificazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore socio - sanitario;
- progettazione, sviluppo e diffusione di prodotti editoriali;
- organizzazione di eventi in ambito sanitario;
- conduzione di progetti di ricerca e sviluppo finalizzati all'implementazione di nuove metodologie formative;
- erogazione di servizi alberghieri.

### **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

In questa sezione, l'OIV valuta l'efficacia delle azioni poste in essere dall'Amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance, analizzando l'effettiva utilità della misurazione della stessa ai fini di un progressivo miglioramento della gestione.

L'OIV ribadisce la necessità che il Centro provveda con la dovuta tempestività ad aggiornare il SMVP considerato che lo stesso risulta aggiornato con deliberazione n. 1101 del 22/10/2020 all'anno 2020; tale modifica viene richiesta al fine di adeguare lo stesso alle disposizioni normative e indicazioni ministeriali vigenti nonché intercettare il reale livello di contributo dei singoli dirigenti e di ciascun dipendente al conseguimento della complessiva performance dell'Ente.

Permangono tuttavia alcune criticità ed in particolare:

- rilevanza di alcuni indicatori e relativi criteri di valutazione di performance individuale, con conseguenti difficoltà a determinare l'apporto specifico del singolo individuo alla performance della struttura di appartenenza;
- nonostante si sia rilevato un miglioramento rispetto agli anni precedenti, la differenziazione dei giudizi presenta ancora ampi margini di miglioramento;
- la mancanza di obiettivi di performance prioritariamente indirizzati alla trasparenza e all'anticorruzione, e alla definizione della qualità delle prestazioni erogate, piuttosto che all'assolvimento di adempimenti formali;
- la scarsa presenza di obiettivi di performance sfidanti, tali da determinare un miglioramento rispetto ai bisogni della collettività.

### **H. Modalità di monitoraggio dell'OIV**

Nel corso dell'attività svolta, l'OIV ha consolidato il proprio ruolo nell'attuazione delle varie fasi del ciclo della performance supportando metodologicamente l'Amministrazione. L'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, in presenza e da remoto, con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti, anche attraverso la posta elettronica, con la Struttura Tecnica Permanente e con gli interlocutori di volta in volta individuati. Si propone di prevedere momenti specifici conoscitivi con la Dirigenza, ed in generale con i soggetti che a diverso titolo partecipano all'implementazione del SMVP.



## I. Descrizione del coinvolgimento degli Stakeholder - Proposte di miglioramento del Sistema di Valutazione

Il ciclo di gestione della performance si inserisce nella più vasta area del "controllo di gestione" che comprende attività quali la programmazione, la rendicontazione, la valutazione delle performance, il sistema di gestione della qualità, ma anche tutte quelle funzioni che studiano il collegamento tra la domanda e l'offerta di prestazioni da parte dell'Ente e che, mettendo a sistema tutte le tipologie di dati disponibili, producono reporting sia di contenuto strategico/gestionale, sia sui temi propri della mission del Centro, utili a dare concreto feed-back allo stesso controllo di gestione.

L'efficacia del controllo di gestione richiede, di conseguenza, un forte coordinamento delle azioni di tutti gli stakeholder coinvolti ed una cultura aziendale orientata alla performance, nella valorizzazione del proprio capitale umano.

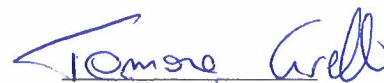
Il Cefpas dovrà, attraverso passi successivi di evoluzione, sviluppare un modello di controllo di gestione orientato alla rendicontazione delle attività svolte, attraverso la definizione di misuratori che descrivano in maniera sufficientemente esaustiva la maggior parte delle attività svolte, nonché l'implementazione della contabilità analitica ed un sistema che consenta un monitoraggio intermedio e finale per approntare eventuali azioni correttive. Gli strumenti informatici via via messi a disposizione consentono di raccogliere, in modo automatico, i dati relativi alle attività. Per avere una visione completa sugli obiettivi da raggiungere sarà necessario sviluppare un'adeguata piattaforma di controllo di gestione (datawarehouse) in grado di portare all'integrazione delle informazioni oggi presenti in più piattaforme non collegate tra loro.

Sarà necessario implementare un sistema di rendicontazione orientato non solo agli stakeholder interni ma anche alla "verifica" del ciclo, sufficientemente connesso e coordinato con le altre parti essenziali del processo, al fine di realizzare una diffusa cultura aziendale che mira alla valutazione delle performance, non ancora sufficientemente presente.

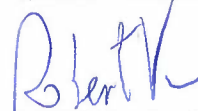
Inoltre, la Direzione dovrà dedicare adeguato tempo ed impegno ad una puntuale mappatura dei processi, puntando anche alla certificazione di altre linee di attività su cui la Direzione ha già orientato la propria strategia gestionale e di programmazione. Potrà essere utile un'attività di benchmarking interno ed esterno, attività che permetterà il confronto della realtà operativa dell'Ente con altre Strutture di riferimento, consentendo così di riorganizzare con più efficienza ed efficacia i propri processi alla luce di nuove e diverse valutazioni di pianificazione e gestione economica.

Caltanissetta, 15 luglio 2024

Il Presidente O.I.V. - dott.ssa Tamara Civello



Il Componente O.I.V. - dott. Roberto Virzi



Il Componente O.I.V. - dott.ssa Rosalia Murè

