



# Azienda Ospedaliera Universitaria

Policlinico "G. Martino" - Messina

C.F. Partita IVA 0351890832



**O.I.V.**

**Organismo Indipendente di Valutazione**

## **Relazione**

**sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)**

## PRESENTAZIONE E INDICE

### 1.INTRODUZIONE

### 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

#### A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

#### B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

#### D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

#### 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

#### F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

#### G.UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

#### H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

## Presentazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha redatto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a del D.lgs n. 150/2009, la presente Relazione a rendiconto delle attività poste in essere e delle iniziative intraprese nel corso del 2014, con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, al fine di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in atto, presentando anche proposte per sviluppare e integrare il suddetto sistema, che sotto alcuni aspetti sono analoghe a quelle già evidenziate e suggerite nella relazione 2013.

Lo sforzo profuso per mettere in pratica alcune delle indicazioni prescritte dal D. Lgs. n. 150/09 ha comportato e comporta ancora un percorso molte volte accidentato; ciò testimonia la complessità di una riforma che, per la completa attuazione, necessita ancora di investimenti, tempo, risorse. Le valutazioni pronunciate vanno lette come indicazioni volte al miglioramento continuo della strumentazione di cui l'Amministrazione si è dotata nei diversi ambiti in cui la riforma ha inciso.

Messina, 30/04/2015

L'Organismo indipendente di valutazione

F.to Avv. Giuseppe Giordano    F.to dott. Roberto Fiorentino    F.to dott. Vincenzo Guardabasso

## 1. INTRODUZIONE

L'Azienda Ospedaliera Universitaria "G. Martino" di Messina è un'azienda con personalità giuridica pubblica: come Azienda Ospedaliera e Universitaria, è al centro di una rete che, se da una parte la mette in stretta relazione con il Sistema Sanitario Regionale e i suoi piani di intervento assistenziale e di sviluppo, dall'altro, attraverso l'Università, la pone in un articolato network di ricerca e di formazione, rappresentato da organizzazioni e Società scientifiche nazionali ed internazionali.

L'art. 2 del d.lgs.150/2009 espressamente individua l'ambito di applicazione della normativa contenuta nel Titolo II, con riferimento alle "amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Con la Delibera n. 4/2012 l'ANAC (già CIVIT) ha fornito le linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D. Lgs. n. 150/2009 ("decreto").

Le suddette linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del decreto e, nei limiti di cui all'art. 16 comma 2 dello stesso decreto ("Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1), agli Enti territoriali e del Servizio sanitario nazionale.

Alla Delibera n. 4 del 2012 ha fatto seguito nel corso del 2013 la delibera n. 23, nella quale specifica attenzione è data alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV.

L'Azienda ospedaliera universitaria "G. Martino" ha costituito, in attuazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e della successiva legge regionale n. 5 del 2011 (art. 11), nonché del D.A. del 26 settembre 2011, l'Organismo indipendente di valutazione in composizione collegiale con delibera n. 986 del 30/08/2012, successivamente integrata con la delibera del Commissario straordinario n. 841 del 03/09/2013.

Questa è la composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione:

Avv. Giuseppe Giordano (membro interno);

dott. Roberto Fiorentino (membro esterno);

dott. Vincenzo Guardabasso (membro esterno).

L'Azienda ha costituito formalmente con delibera del Commissario straordinario n. 1204 del 28/11/2013 la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV.

L'azienda ha adottato il proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui all'art. 7 del citato decreto, denominato "Sistema premiante aziendale", con delibera n. 39 del 27/01/2011 del Direttore generale. Per effetto della delibera n. 652/2012 sono state apportate per l'anno 2012 delle modifiche al sistema, che, come anche segnalato dall'OIV<sup>1</sup> nel verbale n. 17 del 28 luglio 2014, hanno determinato una maggiore differenza tra le unità organizzative con riferimento al punteggio d'ingresso. L'Organismo ha formulato la proposta che l'Amministrazione potesse valutare la possibilità di un ritorno

---

<sup>1</sup> Anche le organizzazioni sindacali hanno sollevato delle osservazioni sul punto.

all'adozione del sistema di valutazione precedentemente in vigore. Le attività legate al processo per la gestione del sistema di valutazione delle equipe ed individuali, in riferimento all'anno 2013, hanno seguito un percorso che ha visto coinvolta l'Azienda nello sviluppo di un metodo di valutazione condiviso.

Fermo restando quanto già applicato in termini di valutazione individuale sulla base del metodo del 2011, si è proceduto ad una revisione della metodologia per ciò che concerne l'individuazione delle condizioni di accesso al fondo, che permettessero la massima valorizzazione della attività di tipo sanitario, in termini di rispondenza alla tipologia di griglia valutativa applicata, a sua volta orientata a creare un ciclo delle *performance* coerente con la mission aziendale in termini di efficienza, efficacia ed economicità.

Sono state altresì indicate anche le modalità di accesso al fondo in riferimento alle unità organizzative di tipo amministrativo, attraverso l'individuazione degli aggregati coinvolti negli obiettivi assegnati al Direttore Generale e valutando il loro apporto in termini di numero di obiettivi riconosciuti per il peso assegnato dalla Regione.

Di fatto, però, in considerazione del fatto che i due sistemi relativi alla misurazione del punteggio di accesso, essendo per loro natura impostati in maniera differente, risulta evidente che gli indici ottenuti possono creare uno sbilanciamento nell'assegnazione del fondo alle equipe, maggiormente orientato a premiare il personale del comparto amministrativo. Tale eventualità, come l'intero metodo, è stata prospettata in sede di tavolo tecnico cui hanno partecipato le OO.SS. ed R.S.U. Sebbene sia stata indicata come possibile soluzione tecnica, la divisione del fondo in sub aree del Comparto quali sanitari, amministrativi, tecnici, i rappresentanti del personale partecipanti ai lavori hanno ritenuto che ciò non fosse contrattualmente possibile.

Una notazione, sulla base di tale premessa è necessario farla: si sta parlando del monitoraggio da parte di questo Organismo del processo di valutazione 2013. Temporalmente l'OIV avrebbe dovuto monitorare il processo valutativo 2014. Nonostante quanto evidenziato dallo scrivente Organismo più volte durante le proprie riunioni, allo stato non risulta ancora colmato il gap temporale che data da prima della costituzione dell'OIV (settembre 2012) che si è trovato allora ad esaminare la valutazione dell'anno 2011.

Il Sistema adottato dall'Azienda, in conformità dell'art. 7 comma 3 del D.Lgs 150/2009 e in base alle Delibere CIVIT nn. 89 e 104 e 112 del 2010, individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che è strettamente integrato con il processo di programmazione aziendale, consente di tradurre la mission dell'Azienda in azioni operative e trae da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema presenta in particolare le seguenti caratteristiche:

1. si fonda sulla mission dell'azienda;
2. è prevista l'adozione di criteri legati alla qualità della performance delle Unità Operative, alla valenza strategica delle stesse e delle relative Aree di appartenenza, in modo da rispettare il principio che la produttività deve essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo misurato da opportuni indicatori di risultato.

Viene data centralità alla performance come riferimento per le valutazioni dei risultati, ricercando la massima operatività degli attori coinvolti, e definendo, al contempo, due livelli valutativi, ed uno di verifica, che andranno, fra essi combinati, a pesare sulla determinazione della quota economica di ogni singolo lavoratore avente diritto

- 1) valutazione di equipe

- a) in ingresso (sul dato storico)
- b) in uscita (uu.oo. sanitarie - attraverso il calcolo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati per l'esercizio a cui sono riferiti i fondi che vengono impiegati e che costituiscono anche gli obiettivi in riferimento ai quali orientare le attività legate al riconoscimento del salario di risultato; settori, servizi e funzioni amministrative - attraverso relazione certificata da DG o DS o DA in coerenza con la posizione in organigramma dell'aggregato)

## 2) valutazione individuale

Si mette in evidenza che, ad esclusione della valutazione d'ingresso della equipe, il sistema di valutazione della performance progettato e realizzato dallo Staff DG dell'A.O.U.P. di Messina è stato indicato come di necessaria applicazione in tutte le Aziende Sanitarie Regionali (nota assessoriale n. 90415 del 13.12.2012)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale nell'AOUP è relativo al personale delle aree contrattuali ed è dunque incentrato sui seguenti aspetti:

- 1) collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;
- 2) valutazione del grado di partecipazione di ciascun operatore alla produttività e del contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa (piano operativo dell'equipe).

La presente Relazione, che è stata redatta secondo le linee guida pubblicate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC) con delibere nn. 4/2012 e 23/2013, riferisce sul funzionamento complessivo nell'Azienda del sopradescritto Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

## 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

### A. Performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'azienda, che, come detto, ha recepito le indicazioni ed i criteri minimi enunciati nella delibera CIVIT 89/2010, è stato fatto proprio ed applicato dall'azienda sia nella definizione del Piano della Performance per il triennio 2011-2013, che nella successiva metodologia seguita per la realizzazione e per il monitoraggio delle conseguenti attività ed obiettivi strategici.

La valutazione dell'Organismo si riferisce allo svolgimento del processo relativo all'anno 2013.

Anzitutto, va rilevato che anche per l'anno 2013 l'azienda ha applicato il Piano della performance 2011-2013. Si sottolinea tuttavia la criticità, richiamata in diverse occasioni nei propri verbali, che nel corso del 2014 non è stato adottato il nuovo Piano della Performance 2014-2016: tale mancanza può essere giustificata dal cambio al vertice dell'Azienda per effetto dell'insediamento del nuovo Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario. Ovviamente ciò incide negativamente almeno per l'anno 2014 sul corretto svolgimento del ciclo di gestione della performance che risulta non in coerenza con il dettato normativo e con le delibere ANAC (già CIVIT).

Gli obiettivi strategici dell'azienda contenuti nel Piano della Performance 2011-2013 (rapporti convenzionali ed attrazione fondi; governo clinico; innovazione gestionale e tecnologica; centralità delle persone che lavorano nell'azienda) risultano sostanzialmente coerenti, come già evidenziato nella precedente relazione, con i requisiti metodologici previsti dall'art.5 del decreto legislativo 150/2009.

Il Piano della Performance ha recepito in particolare gli obiettivi assegnati dall'Assessorato alla Salute della Regione Sicilia in linea con il Piano sanitario regionale, tenuto conto fra l'altro che l'A.O.U.P. "G. Martino" di Messina è inserita nella rete ospedaliera e territoriale dei servizi sanitari regionali secondo quanto previsto dal Decreto Assessoriale n° 759/10 del 12/03/2010<sup>2</sup>, attraverso il quale la regione ha proceduto al riordino, alla rifunzionalizzazione della potenzialità dell'offerta sanitaria dell'Azienda nel rispetto dell'art. 3 della L.R. n° 5/09, nonché gli indirizzi programmatici dell'Università.

Gli obiettivi strategici dell'Azienda sono nel Piano della Performance articolati in obiettivi operativi e per ciascuno dei quali sono definiti:

- 1) uno o più indicatori con i relativi valori target (valore atteso);
- 2) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- 3) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- 4) l'identificazione del responsabile dell'obiettivo operativo.

Sono state elaborate schede di programmazione per area di responsabilità dirigenziale, che prevedono un'integrazione dei contenuti relativi alla programmazione operativa con i contenuti della programmazione strategica e della programmazione di bilancio. All'interno delle schede sono declinati gli indicatori che sono monitorati per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi. Nel Piano si prevede che per ciascuna unità organizzativa le schede di programmazione presentino una struttura così articolata:

a. Quadro Strategico
b. Quadro Operativo
c. Quadro Finanziario
d. Quadro di Misurazione

Come già illustrato nella precedente Relazione sul funzionamento l'Organismo indipendente di valutazione è stato nominato un anno dopo l'elaborazione del Piano della Performance. Pur non avendo partecipato all'iter di predisposizione del testo, a seguito dell'analisi e valutazione condotta, l'OIV si è espresso positivamente sul procedimento di definizione degli obiettivi in quanto coerente con i requisiti metodologici descritti dall'art. 5 del d.lgs 150/2009.

Gli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2011-2013 sono stati formulati in maniera tale da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento, coerenti con la mission strategica dell'azienda e miranti a realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Gli obiettivi, unitamente alle risorse, sono stati definiti con un orizzonte temporale annuale ed è stata prevista l'integrazione con apposite stime anche per l'anno 2013.

Il sistema informativo utilizzato, sicuramente molto evoluto e prodotto in house (l'OIV è stato informato che tale sistema è stato individuato a livello regionale quale *best practice*), consente all'U.O. controllo di gestione di procedere all'elaborazione di apposita reportistica relativa alle schede di budget mettendo in rilievo i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi assegnati.

---

<sup>2</sup> Aggiornato dal D.A. del 14 gennaio 2015

Non sono ravvisabili nel Piano della Performance obiettivi concernenti la tematica della trasparenza; ciò nonostante, la nomina del Responsabile per la trasparenza, disposta con delibera del Commissario straordinario n. 768 del 2013<sup>3</sup>, ha consentito di adempiere gli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. n. 33 del 2013 e di provvedere all'adozione del Programma Triennale per la trasparenza.

Il flusso informativo che ha alimentato la reportistica di monitoraggio si è basato su dati affidabili, che hanno attinto come fonte ai sistemi informativi in uso in azienda.

Per quanto riguarda il monitoraggio della documentazione relativa alla misurazione e valutazione della performance, si rappresenta qualche criticità sui tempi di acquisizione della medesima: si tratta di un aspetto sicuramente da migliorare attraverso misure dirette a stimolare una maggiore tempestività.

Per ciò che riguarda la metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa è adeguata alla realtà organizzativa dell'azienda.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, la reportistica prodotta dal sistema informatico consente una lettura molto chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati. Il sistema in atto costituisce un utile cruscotto di monitoraggio, verifica e controllo di tutta l'attività dell'azienda, per ogni unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice politico aziendale.

Dai dati acquisiti per il tramite della Struttura tecnica permanente, per ciò che concerne l'assegnazione, da parte del valutatore di I istanza, degli obiettivi alle equipe attraverso apposito incontro, di cui viene redatto verbale ed inviato presso lo Staff DSA, la percentuale di verbali inviati su equipe presenti nel budget si attesta ad un valore del 70.6 % in area sanitaria e 12.5 % in area amministrativa. In riferimento a questo aspetto l'Azienda continua a monitorare tali esiti attraverso ulteriore comunicazione rivolta a tutti i responsabili di equipe anche per gli anni 2014 e 2015.

#### B. Performance individuale

La performance individuale riguarda tutto il personale dell'azienda, dirigenziale e non. La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Ente. E' prevista inoltre la possibilità di attribuire, da parte del Direttore dell'U.O. un punteggio di flessibilità al personale assegnato alla stessa, basato sul grado di partecipazione di ciascun operatore alla produttività e sul contributo fornito alla realizzazione del piano operativo dell'equipe.

L'Organismo ritiene che la procedura, disciplinata dal protocollo operativo per il sistema premiante aziendale, per l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti dell'azienda, sia conforme alla previsione normativa del d.lgs. n. 150/2009.

L'Organismo ritiene che la procedura, disciplinata dal protocollo operativo per il sistema premiante aziendale, per la misurazione e valutazione degli obiettivi di performance individuale dei dipendenti dell'azienda sia conforme alla previsione normativa del d.lgs. n. 150/2009.

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

---

<sup>3</sup> Successivamente sostituito giusta nota n.48749 del 27/11/2014.



Il processo relativo alla misurazione e valutazione della performance, fissato all'interno del sistema premiante aziendale appare delineato in maniera chiara. Sono previsti i diversi attori che intervengono nel corso del processo con i loro ruoli. Rispetto alla precedente relazione si sottolinea lo sforzo compiuto dall'Amministrazione per il superamento della criticità segnalata dall'Organismo: l'avvenuta costituzione della Struttura tecnica permanente di supporto dell'OIV, assolutamente necessaria come previsto in numerose delibere CIVIT, in quanto la stessa rappresenta "interfaccia tecnica dell'OIV con il vertice aziendale ma anche con l'Amministrazione", consente allo scrivente di rendere più performante la propria attività.

#### D. Infrastruttura di supporto

Per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, l'azienda ha utilizzato i suoi sistemi informativi: tale attività di raccolta ed elaborazione dei dati è stata svolta dall'U.O. controllo di gestione. I dati sono stati presentati all'OIV nel corso delle sedute.

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'Amministrazione ha provveduto alla istituzione, in base a quanto stabilito alle Delibere nn. 105/2010 – 2/2012 e 50/2013 dell'ANAC ( già CIVIT ) e in conformità con quanto previsto nelle Linee guida per i siti web della PA del 2011, dell'apposita sezione **Amministrazione trasparente**.

All'interno della sezione vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa (d.lgs. n. 33/2013), tra gli altri, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale (ad esempio c.v. e compensi ai dirigenti, tassi di assenza e presenza del personale, incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti), l'elenco dei procedimenti ad istanza di parte, la disciplina di accesso agli atti e la procedura per esercitare il diritto di accesso civico introdotto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013. Inoltre, viene pubblicato l'elenco aggiornato di coloro che ricoprono gli incarichi amministrativi di vertice con i relativi curricula e relativi compensi.

Il processo di pubblicazione dei dati ha origine dagli uffici competenti che predispongono e raccolgono i medesimi e li inviano telematicamente all'ufficio responsabile della pubblicazione, che provvede, attraverso inserimento manuale o estrazione da banche dati con procedura automatizzata, alla pubblicazione in sezione.

La Struttura tecnica permanente, fermo restando i controlli che devono essere effettuati dal Responsabile per la Trasparenza così come previsto dal Programma triennale, svolge periodicamente, in genere ogni 3 mesi, per quanto di sua competenza, un monitoraggio dei dati pubblicati attraverso la consultazione del sito web dell'Azienda, verificando a campione la presenza e la completezza dei dati. La costante condivisione e collaborazione con il Responsabile per la Trasparenza permette di colmare in tempi rapidi eventuali gap informativi che possono verificarsi. A tal proposito, l'Organismo ha provveduto (a differenza degli OIV di altre Aziende sanitarie locali) nel rispetto del termine fissato dalla delibera n. 148/2014 ad effettuare l'attestazione degli obblighi di trasparenza adempiuti dall'Azienda nel corso del 2014.

A conferma di quanto sopra evidenziato, va posto in rilievo il buon risultato conseguito da questa Azienda in ordine alla rilevazione denominata "Bussola della Trasparenza" <http://www.magellanopa.it/bussola/> condotta dal Ministero per la pubblica Amministrazione e l'innovazione per orientare e monitorare l'attuazione delle Linee guida dei siti web nelle pubbliche amministrazioni.

## F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Come è noto, in ambito sanitario la tematica degli standard di qualità dei servizi è stata presa in considerazione molto tempo prima delle altre Amministrazioni. Si fa riferimento in particolare al DPCM 19 maggio 1995 che contiene lo "Schema generale di riferimento della Carta dei servizi pubblici sanitari". Sulla base di questo decreto i soggetti erogatori di servizi pubblici sanitari hanno adottato i relativi standard di qualità. Pertanto, il livello degli standard dell'azienda è qualitativamente molto elevato.

Come risulta dal sito istituzionale, in particolare, l' Azienda ha predisposto per l'anno 2012, come da D.A. 28/12/2010, il proprio sistema di rilevazione della Customer Satisfaction, al fine di ottimizzare i servizi delle UU.OO. e migliorare i rapporti con l'Utenza.

## G. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La capacità ed efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza dell'azienda nella fase della definizione ed aggiornamento del Piano della Performance sulla base della acquisizione dei risultati della misurazione della performance, saranno valutabili soltanto in occasione della predisposizione del nuovo piano della Performance 2014-2016.

I risultati che saranno descritti in questa sezione si riferiscono all'anno 2013, non essendo ancora concluso, come già evidenziato, l'intero ciclo di valutazione della performance individuale con riferimento all'anno 2014. La prevista differenziazione retributiva in fasce non è stata applicata, in quanto rinviata alla tornata contrattuale nazionale successiva al quadriennio 2006-2009 dall'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 1.08.2011 n. 141. A conclusione del processo di misurazione e valutazione della performance delle unità organizzative, si è avviata la fase di valutazione individuale finale. Considerato, dunque, che, in base al vigente art. 18 comma 2 del D. Lgs.vo n. 150/2009, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o automatica di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, l'Amministrazione ha temperato da un lato l'esigenza di concludere il processo di valutazione per garantire ai lavoratori la regolare corresponsione degli emolumenti accessori, e la necessità di assicurare l'equità e la sostenibilità dell'operazione in considerazione del differimento, disposto dalla legge, degli effetti economici delle tre fasce di merito fissate dal D. Lgs.vo n. 150/2009.

## H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Le attività di verifica che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione, sono state svolte durante tutto il 2014 e sino alla data della relazione dall'Organismo.

Le attività di verifica sono state svolte in particolare mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dalla Struttura Tecnica Permanente (reportistica, schede di relazione, griglie informative etc) o direttamente acquisite dal sito istituzionale.