



Verbale d'incontro dell'Organismo Indipendente di Valutazione di ARCS

Data | 23/06/2025
Luogo/Sede | Via Pozzuolo n. 330, Udine – Palazzina A

Presenti	<i>Nome Cognome</i>	<i>Ruolo</i>
	Patrizia Mangione	Presidente OIV
	Angelo Michele Pescarmona	Componente OIV
	Davide Zanchi	Componente OIV
	Alessandro Camarda	Responsabile SSD Affari Generali/RPCT
	Barbara Tesini	SC Gestione Risorse Umane
	Sonia Sacilotti	SC Pianificazione, Programmazione, Controllo direzionale e del Sistema Informativo
	Teresa Marzetti	SSD Affari Generali
	Katia Colautti	SSD Affari Generali

Argomenti trattati

In apertura alla seduta odierna, i referenti di ARCS premettono che non sarà possibile trattare tutti i punti previsti all'ordine del giorno poiché la documentazione a supporto ed una parte di monitoraggio risultano ad oggi incompleti. Verranno regolarizzati entro il prossimo incontro.

1. SMVP 2025

La dott.ssa Sacilotti presenta all'OIV il documento di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2025".

Viene ricordato che il documento era stato elaborato già nel 2024, ma, considerata la scadenza del Direttore Generale, si era ritenuto opportuno differire, in accordo con l'OIV, successivamente alla nomina del Direttore Generale dell'azienda, la revisione del documento di SMVP aziendale, al fine

Argomenti trattati

di consentire la verifica di coerenza dei contenuti proposti con gli eventuali nuovi indirizzi di governo forniti.

Precisa che il documento è già stato inviato alle organizzazioni sindacali per l'eventuale attivazione del confronto aziendale e non sono pervenute nei termini previsti né osservazioni, né richieste di confronto sul documento.

Passa poi ad illustrare le modifiche apportate, condividendo delle slides del documento che era stato anticipato a mezzo mail, nei giorni precedenti, ai componenti OIV.

Una prima modifica riguarda i destinatari soggetti a valutazione (oltre al personale dipendente, dirigenziale del comparto, tempo pieno e/o parziale, tempo determinato/indeterminato e comandi in, viene introdotto anche il personale interinale). In relazione all'inserimento del personale interinale viene chiesto un approfondimento da parte dell'OIV.

Per quanto riguarda il processo di budget è stato inserito un paragrafo nel quale si delinea il percorso di budget all'interno delle strutture.

In relazione alla performance individuale sono state dettagliate in maniera più precisa le tipologie di obiettivi che rientrano nel SMVP e viene inserito in maniera più strutturata l'obiettivo strategico individuale (sia per dirigenti che per comparto). All'obiettivo strategico individuale è stato infatti attribuito un peso e l'esito di tale obiettivo rientrerà nella scheda riepilogativa della valutazione individuale.

Una delle modifiche più importanti riguarda la scheda di performance individuale. La scheda è stata sdoppiata, in quanto negli anni si sono riscontrate delle criticità sui tempi di valutazione. La suddivisione ha portato alla definizione della scheda:

- Comportamenti organizzativi: in questa scheda sono state apportate delle modifiche in ordine alle macrocategorie di valutazione (es. Leadership per i responsabili di struttura), sono stati revisionati alcuni items di valutazione all'interno delle stesse, nonché è stato introdotto un peso diverso a ciascuna macrocategoria (in precedenza non previsto);
- Riepilogativa finale: in questa scheda confluiscono le valutazioni degli obiettivi di struttura, degli obiettivi gestionali, la valutazione dei comportamenti organizzativi e degli eventuali obiettivi individuali assegnati. Viene sottolineato che la valutazione complessiva non potrà in ogni caso essere peggiorata dal livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale.

Sono state apportate alcune integrazioni in relazione al Percorso di valutazione della performance organizzativa della struttura (comunicazione degli esiti ai responsabili di Dipartimento/Struttura per eventuali osservazioni/integrazioni), alla Procedura di conciliazione ed è stato inserito un paragrafo che definisce la Valutazione Negativa del dipendente.

L'argomento viene portato all'ordine del giorno della prossima seduta in relazione all'approfondimento richiesto dall'OIV sul personale interinale.

2. Relazione sulla performance 2024

La Relazione sulla Performance 2024, approvata con Decreto del Direttore Generale ARCS n. 106 del 20.06.2025, presenta un'analisi del contesto e delle risorse dell'azienda e fornisce una sintesi dei principali risultati raggiunti dall'azienda nell'anno 2024, nei diversi ambiti in cui opera.

La dott. ssa Sacilotti, illustra il documento che era stato trasmesso a mezzo mail, nei giorni precedenti, ai componenti OIV.

Con riferimento alla performance organizzativa gli obiettivi aziendali sono stati raggiunti. L'istruttoria di misurazione di raggiungimento degli obiettivi è stata fatta dalla SC Pianificazione, programmazione, controllo direzionale e del sistema informativo che l'ha presentata per la valutazione finale al Direttore Amministrativo e al Direttore Sanitario per i rispettivi ambiti di competenza. Ci sono stati alcuni obiettivi stralciati la cui realizzazione non era possibile nell'anno in corso (ad es. per le gare di laboratorio a causa di tempistiche di istituzione da parte della Regione; per le gare sulla ristorazione per un problema sulla manifestazione interesse etc.) o ancora per evitare la doppia attribuzione (sia come obiettivo di struttura che come obiettivo individuale).

L'OIV prende atto che la documentazione trasmessa, a mezzo mail nei giorni precedenti, sia molto esaustiva e rileva che la relazione risulta essere ampia e dettagliata.

3. Valutazione obiettivi DA, DS, DSS

L'argomento è stato posto all'ordine del giorno, ma gli obiettivi assegnati per l'anno 2024 a Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Sociosanitario non sono ancora stati valutati alla data della seduta.

4. Valutazione obiettivi di team/equipe 2024

La dott.ssa Sacilotti fa presente che, per l'anno 2024, tutti gli obiettivi di team sono raggiunti. Precisa che nel 2024 tali obiettivi sono stati assegnati solo al personale del comparto e non alla dirigenza sanitaria ed alla dirigenza PTA. L'istruttoria di misurazione di raggiungimento degli obiettivi è stata fatta dalla SC Pianificazione, programmazione, controllo direzionale e del sistema informativo che l'ha presentata per la valutazione finale al Direttore Amministrativo e al Direttore Sanitario per i rispettivi ambiti di competenza.

5. Schede di budget 2025

L'argomento è stato posto all'ordine del giorno, ma le "Schede di budget 2025" non sono state trasmesse all'OIV in quanto non ancora formalmente approvate alla data della seduta.

6. Valutazione obiettivi strategici individuali e funzioni incentivate – anno 2024

La dott.ssa Tesini introduce l'argomento degli obiettivi strategici individuali, attribuiti dalla Direzione Strategica per specifiche funzioni o attività non intercettate nelle schede di budget ed emergenti anche in corso d'anno. Questa tipologia di obiettivi è prevista dai contratti integrativi aziendali triennali, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali delle diverse aree e l'attribuzione è vincolata alle risorse specificamente finalizzate di anno in anno, sempre in sede di contrattazione aziendale, a valere sui fondi della premialità/risultato.

Nello specifico, per l'anno 2024 tenuto conto delle tempistiche intervenute per la sottoscrizione dei rispettivi contratti integrativi aziendali che hanno individuato l'ammontare delle risorse finalizzate a tale istituto, sono stati assegnati obiettivi strategici individuali al personale del comparto e della dirigenza sanitaria. Per il Comparto l'individuazione degli obiettivi incentivati quali strategici è avvenuta con nota del Direttore Generale verso la fine dell'anno, tenuto anche conto delle funzioni e delle attività presidiate dal personale nelle more dell'attribuzione degli incarichi di funzione. Per alcuni obiettivi è stato previsto un impegno orario aggiuntivo rispetto all'istituzionale. Per la Dirigenza Sanitaria l'individuazione è avvenuta a cura del Direttore Sanitario.

Per la dirigenza PTA, il contratto integrativo aziendale con le parti sindacali è stato sottoscritto solo il 31.12.2024 e il Direttore Amministrativo pro tempore non ha formalizzato gli obiettivi cui correlare le risorse finalizzate in tale sede ad obiettivi strategici. In continuità con gli anni precedenti, con detto contratto sono state individuate, altresì, le risorse destinate a valorizzare le funzioni incentivate di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile per la transizione al digitale e Responsabile della conservazione sostitutiva D.Lgs. 7.3.2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale".

La dott.ssa Tesini illustra che, come da documentazione anticipata all'OIV, la valutazione degli obiettivi strategici individuali del Comparto e della Dirigenza Sanitaria, nonché delle funzioni incentivate della Dirigenza PTA è stata effettuata dal Direttore Sanitario e dall'attuale Direttore Amministrativo a seguito di monitoraggio da parte della SC Gestione Risorse Umane. Gli obiettivi e le funzioni sono stati valutati tutti pienamente raggiunti.

7. Attestazione OIV su obblighi di trasparenza 2024

Il dott. Camarda ricorda ai presenti che, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, si fa riferimento alla Delibera ANAC n. 192 del 07.05.2025, che, nello specifico, prevede l'attestazione entro il 15/7 pv degli obblighi del 2024 alla data del 31/05 us.

Il dott. Camarda specifica che la metodologia di lavoro utilizzata per il controllo degli obblighi di trasparenza è quella consueta e già conosciuta dall'OIV, ricordando che il PIAO prevede un controllo a cadenza trimestralmente e che ogni semestre la verifica effettuata è oggetto di specifica validazione da parte dell'OIV medesimo.

Detta metodologia è stata utilizzata anche per la verifica degli obblighi di trasparenza oggetto della Delibera dell'ANAC in parola.

Ai fini della compilazione della griglia di rilevazione il dott. Camarda chiede ai presenti di calendarizzare un prossimo incontro on line prima della scadenza richiamata.

In particolare, rispetto a quanto previsto dalla Delibera Anac n. 192/2025 viene evidenziato che:

1. è stato acquisito il documento di attestazione di assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" dalla ditta che gestisce il sito aziendale;
2. in merito all'obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni reddituali e patrimoniali: il dott. Camarda comunica di aver predisposto, in qualità di RPCT, una relazione, da allegare al presente verbale, contenete un approfondimento giuridico in materia e che esplicita l'interpretazione fornita e adottata dall'Azienda per assolvere agli obblighi di trasparenza di cui trattasi.

Nello specifico, il quadro di riferimento regolamentare della materia risulta molto articolato e frammentato: nel tempo si sono, infatti, succeduti diversi provvedimenti dell'ANAC, interventi normativi e pronunce giurisdizionali che hanno reso estremamente complesso comprendere l'effettiva portata degli obblighi di trasparenza in parola e la conseguente applicazione concreta degli stessi, dovendo assicurare il corretto bilanciamento tra il diritto alla protezione dei dati personali e la trasparenza amministrativa.

Per quanto riguarda, in particolare, i Direttori cessati componenti la Direzione strategica, alla data del 31.05.2025, la documentazione non risulta completa, seppure sia stata tempestivamente richiesta anche a mezzo PEC e di un tanto è stata data specifica indicazione sul sito web aziendale.

Argomenti trattati

3. Dal monitoraggio della sezione consulenti e collaboratori risultano incompleti n. 2 incarichi che successivamente, nel mese di giugno 2025 sono stati completati, e di un tanto si darà atto in sede di follow up.
4. Il monitoraggio della sezione Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti presenta un incarico non pubblicato. L'inadempienza è stata superata nel mese di giugno 2025.
5. Per la sottosezione Bandi di gara e contratti è stato effettuato un monitoraggio a campione, tenuto conto del notevole numero di gare e contratti in capo all'Azienda. Dalle verifiche effettuate, i dati richiesti risultano pubblicati. Si riscontrano, tuttavia, criticità riconducibili alla trasmissione digitale dei dati, alle autorizzazioni e all'implementazione delle piattaforme informatiche. Questo comporta una ridondanza di dati pubblicati. Le difficoltà sono di natura strutturale, difficilmente superabili nel breve termine.
6. L'accessibilità dei documenti: il dott. Camarda ricorda che non esiste una singola "linea guida" universalmente valida per l'accessibilità dei documenti, ma piuttosto un insieme di normative e raccomandazioni che convergono verso l'obiettivo di rendere le informazioni accessibili a tutti, inclusi individui con disabilità. Non è chiaro, quindi, quando un file può essere considerato accessibile al 100%. Dalle verifiche effettuate, nel rispetto della normativa e delle raccomandazioni sopra citate i documenti sottoposti a verifiche risultano accessibili.

L'OIV rileva la meticolosità nella predisposizione dei dati di monitoraggio.

L'OIV concorda nell'organizzare un prossimo incontro via team per il giorno 08.07.2025 al fine di validare i dati oggetto dell'Attestazione.

8. Varie ed eventuali

Nulla da rilevare se non la richiesta di approfondimento sopra citata.

[Allegati: 1](#)

L'Organismo Indipendente di Valutazione

dott.ssa Patrizia Mangione

dott. Angelo Michele Pescarmona

ing. Davide Zanchi

