

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,  
trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Asl Viterbo – Annualità 2025**

*Data della relazione: aprile 2026*

INDICE

1.	Premessa	p. 1
2.	Riferimenti normativi	p. 2
3.	Performance organizzativa	p. 2
4.	Performance individuale	p. 5
5.	Infrastruttura di supporto	p. 5
6.	Adempimenti sulla Trasparenza e Anticorruzione e sistemi informativi e informatici a supporto	p. 6
7.	Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	p. 6

### **1. Premessa**

Con la presente relazione l'OIV dell'ASL di Viterbo riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, così come previsto dall'art.14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009, e s.m.i..

La redazione della presente relazione è stata supportata dalla Struttura Tecnica Permanente, che opera presso l'U.O.S. Controllo di Gestione.

Si ricorda che lo scenario nel quale l'Azienda si è trovata ad operare è quello di un sistema sanitario in grande cambiamento, segnato dalle diverse riforme in atto, legate al PNRR, all'area territoriale (Decreto n.77 del 23 maggio 2022), alla telemedicina, alla digitalizzazione.

Sul fronte delle misure di programmazione è stato approvato il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (previsto dall'art.6 del Decreto legge 9 giugno 2021 n. 80) che rappresenta lo strumento di programmazione dell'Azienda, al cui interno ritroviamo il Piano della Performance, il Piano Anticorruzione, il Piano dei fabbisogni del personale, il Piano Formativo ed il Piano delle Azioni Positive.

Il Piano delle Performance 2025-2027 (PdP), che rappresenta una sezione del PIAO, è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario. n. 164 del 29 gennaio 2025.

Tale periodo commissariale è terminato soltanto in data 12 febbraio 2025, con la nomina a Direttore Generale del dott. Egisto Bianconi che precedentemente aveva svolto il ruolo di Commissario Straordinario della ASL di Viterbo. Si prende atto che la ASL di Viterbo ha improntato la propria programmazione essenzialmente su quella nazionale e regionale, con particolare riferimento alla "messa a terra" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Si prende altresì atto che il 2025 è stato fortemente caratterizzato dall'approvazione dell'Atto di Autonomia Aziendale che, adottato dalla ASL di Viterbo con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1376 del 13 agosto 2024, modificato a seguito delle indicazioni regionali con deliberazione del Direttore Generale n. 343 del 14 aprile 2025, è stato approvato dalla Regione Lazio con DGR n. 343 del 14 maggio 2025.

## 2. Riferimenti normativi

Nel contesto attuativo del decreto legislativo n. 150/2009, come riformato dal Decreto 74/2017, e della Legge Regionale Lazio n.1 del 16 marzo 2011, l'OIV è chiamato a svolgere le funzioni di promozione, garanzia e verifica dell'applicazione e del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni.

L'attività di monitoraggio è inoltre condotta in coerenza con quanto previsto nei contenuti delle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in seguito "DFP") della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La presente relazione segue le principali indicazioni contenute nella Delibera CIVIT 23/2013, "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV 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)", che rappresenta un riferimento valido e tutt'ora vigente anche per gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

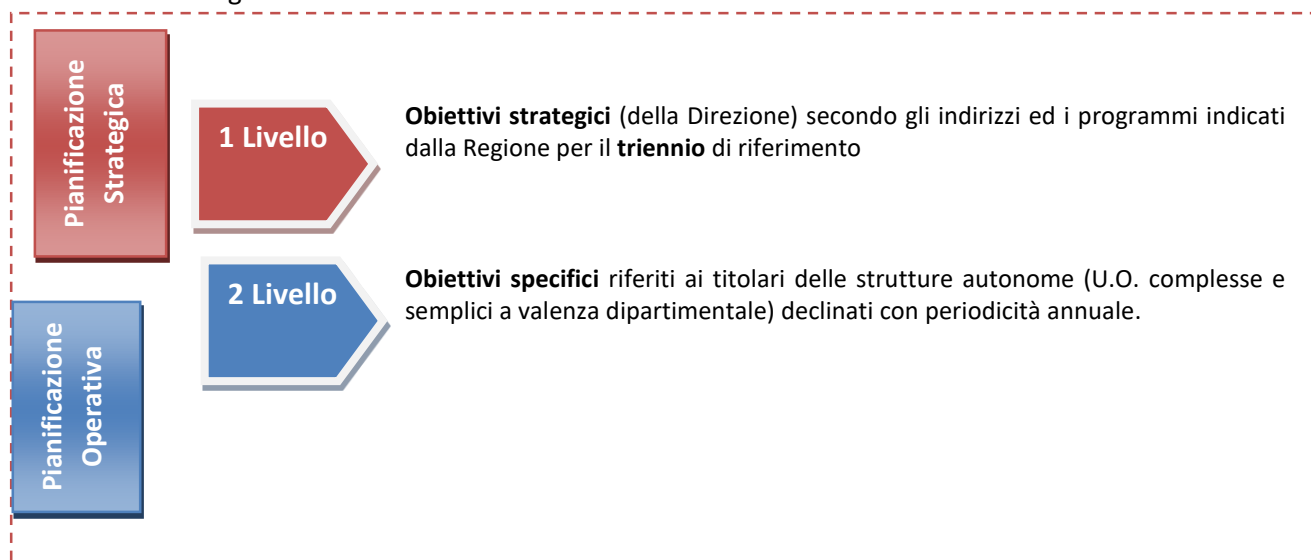
Stante tale quadro normativo, si procede a rappresentare le principali criticità e gli aspetti di miglioramento riscontrati nel periodo di riferimento.

## 3. Performance organizzativa

### 3.1 Avvio del ciclo della performance 2025

Il ciclo di gestione della performance si svolge con cadenza annuale e si sviluppa nell'arco temporale del Piano triennale della performance; esso traduce operativamente quanto previsto dalla legislazione regionale vigente e dalla legge di Bilancio in obiettivi specifici annuali, che vengono declinati all'interno dell'organizzazione dell'ASL di Viterbo con il coinvolgimento delle direzioni di struttura, lungo il processo budgetario.

In particolare la programmazione dell'Ente segue una logica di obiettivi su due livelli, come rappresentato nello schema seguente:



Il 1° Livello è rappresentativo degli indirizzi ed i programmi indicati dalla Regione, il DPCM 12 gennaio 2017 (nuovi Livelli Essenziali di Assistenza), il DCA U00081 del 25/06/2020 “Piano di riorganizzazione, riqualificazione e sviluppo del Servizio Sanitario Regionale 2019-2021”, la DGR n. 363 del 23 maggio 2025 e DGR 611 del 17 luglio 2025 con gli obiettivi assegnati ai Direttori Generali.

Il 2° livello declina in obiettivi operativi “specifici”, riferiti ai titolari delle strutture autonome, Unità Operative complesse e semplici a valenza dipartimentale, gli obiettivi strategici.

Per il 2025 la Direzione Strategica ha scelto di procedere alla negoziazione su unico livello tra Direttore di DPT e responsabili di UOC e UOSD afferenti allo stesso DPT, individuando nelle singole schede di budget obiettivi ed indicatori propri dei due livelli di pianificazione.

L’OIV ha potuto verificare il corretto svolgimento del ciclo della performance nell’annualità 2025.

Si prende atto che il processo di budget 2025, nelle more dell’approvazione dell’Atto di Autonomia Aziendale che ridisegna l’organizzazione della ASL, ha ritenuto *“di confermare in una prima fase la validità degli indicatori negoziati nel 2024, rinviando la fase negoziale, da avviare alla luce della nuova organizzazione aziendale, nei termini in cui la stessa sarà approvata con provvedimento regionale”*, così come indicato nelle note che la Direzione Strategica ha trasmesso nel mese di gennaio ai Direttori di Dipartimento.

In particolare il momento di avvio del processo di budget 2025 è avvenuto attraverso le seguenti fasi:

- 1) la Direzione Strategica ha trasmesso in data 27 gennaio 2025 ai Direttori di Dipartimento ed ai Direttori/responsabili delle UU.OO. di Area Centrale una nota esplicativa relativa al processo di budget 2025, allegando le schede - sovrapponibili negli indicatori a quelle del 2024 - delle unità operative rispettivamente afferenti agli stessi, invitandoli a condividerle con i responsabili di struttura ed a consegnarle, sottoscritte, entro il 6 febbraio 2025;
- 2) con deliberazione del Direttore Generale n. 152 del 18 marzo 2025 si è preso atto degli obiettivi ed indicatori assegnati ai centri di responsabilità per il 2025, sostanzialmente sovrapponibili a quelli assegnati nel 2024;
- 3) nel mese di ottobre 2025 i direttori di Dipartimento ed i responsabili delle strutture dell’Area Centrale sono stati invitati a procedere a revisionare quegli obiettivi ed indicatori presenti nelle schede di budget 2025 di alcune delle unità operative afferenti alle stesse aree, per garantirne la coerenza con i documenti di programmazione regionale emanati successivamente alla negoziazione di budget e/o una più efficace misurabilità delle performance;
- 4) le nuove schede revisionate e sottoscritte, unitamente a quelle che non hanno subito modificazioni, sono state oggetto di approvazione con la deliberazione del Direttore Generale n. 1972 del 16 dicembre;

Il Piano delle Performance 2025-2027 (PdP), come sezione del PIAO, è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 164 del 29 gennaio 2025  
<https://alboonline.asl.vt.it/alboonline/#/storico/atto/15457>

L’OIV ha verificato che nella misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione ed alla trasparenza.

Il PIAO 2025, come previsto dalla normativa, assorbe in un documento unico diversi strumenti di programmazione aziendale quali il Piano Triennale delle Performance, il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, il piano dei fabbisogni, il Piano formativo aziendale, il regolamento sul lavoro agile.

L'Azienda ha provveduto a pubblicare il PIAO sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica nei tempi e nelle modalità dallo stesso definite.

### **3.2 Monitoraggio intermedio obiettivi 2025**

L'Unità Operativa Controllo di Gestione ha monitorato trimestralmente l'andamento delle performance 2025 e riferito all'OIV attraverso la Struttura Tecnica.

Con nota prot. 43665 del 20 maggio 2025 è stato richiesto a tutte le Unità Operative di relazionare in merito allo stato di avanzamento, I° trimestre 2025, degli indicatori di budget 2025 negoziati.

Contestualmente, nelle more dell'assegnazione degli obiettivi 2025 ai Direttori Generali, è stato richiesto a tutte le Unità Operative di area sanitaria ed amministrativa sulle quali tali indicatori impattavano, di monitorarne lo stato di avanzamento, rendicontando trimestralmente al Controllo di Gestione.

E' stato richiesto a tutti i centri di negoziazione di presentare le relazioni di monitoraggio intermedio sul perseguimento degli obiettivi e dei correlati indicatori presenti nelle schede di budget 2025, evidenziando le eventuali criticità riscontrate e le motivazioni degli scostamenti dai risultati attesi (nota pro. 43665 del 20 maggio 2025, relativa al primo trimestre, mail del 4 agosto 2025, relativa al II trimestre e nota prot. 93994 del 4 novembre 2025 relativa al III trimestre).

Le richieste sono esitate nel riscontro da parte dei responsabili delle strutture coinvolte che ha permesso di orientare, nella fase istruttoria di budget 2025, all'applicazione dei "Criteri di soluzione" descritti nel Sistema di Misurazione adottato dalla ASL, di cui alle deliberazioni di approvazione dei regolamenti sul sistema premiante (del.ne n. 831/2022, del.ne n. 1446/2022 e n. 1464/2022).

I regolamenti prevedono infatti che *"nel caso in cui emergano impedimenti oggettivi al raggiungimento degli obiettivi, il Controllo di Gestione, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili dei CdR invia la stessa al Comitato Budget per la verifica dei criteri e l'adozione delle soluzioni contenuti nella casistica..."*.

La reportistica è stata trasmessa costantemente alla Direzione Strategica ed alle Unità Operative al fine di orientare le possibili azioni correttive finalizzate al miglioramento del risultato misurato.

### **3.3 Valutazione obiettivi anno 2024, approvazione della Relazione sulla Performance 2024 e successiva validazione da parte dell'OIV**

Nel mese di giugno 2025 gli uffici del Controllo di Gestione hanno proceduto a completare le istruttorie ed a verificare i risultati collegati agli obiettivi assegnati nel 2024, declinando i criteri di risoluzione delle criticità riscontrate in corso d'istruttoria ed adottati dal Comitato di Budget.

E' seguita la valutazione degli obiettivi 2024, che è stata poi rappresentata nella Relazione sulla performance, approvata con deliberazione del Direttore Generale n. 831 del 30 giugno 2025 <https://alboonline.asl.vt.it/alboonline/#/storico/atto/21246>

L'OIV ha proceduto all'esamina della Relazione nella seduta del 24 giugno 2025, prendendo atto che l'Azienda prosegue in un percorso di crescita, secondo gli indirizzi metodologici emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il documento di validazione approvato nella seduta del 24 giugno 2025, è stato pubblicato sul sito web aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente.

### **3.4 Avvio ciclo della Performance anno 2026 – Approvazione Piano della Performance – Sezione PIAO 2026-2028**

Riguardo all'anno 2026 si attesta l'avvio del ciclo della performance: il Piano triennale delle Performance 2026-2028 della ASL di Viterbo rappresenta una sezione integrata nel Piano Integrato delle Azioni e dell'Organizzazione (di seguito *Piano*), approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 139 del 30 gennaio 2026 e successive rettifiche di cui alla deliberazione n. 195 del 3 febbraio 2026 e n. 503 del 6 marzo 2026

<https://alboonline.asl.vt.it/alboonline/#/storico/atto/20805>

che declina gli obiettivi programmatici e strategici per l'anno 2026.

Nel corso degli Stati Generali della ASL di Viterbo del 15 e 16 gennaio 2026, sono state condivise con gli stakeholders la nuova organizzazione e le scelte strategiche dell'Azienda, rappresentate nel PIAO.

Tenuto conto di quanto disposto con deliberazione del Direttore Generale n. 670 del 29 maggio 2025 "Preso d'atto Deliberazione Giunta Regione Lazio n. 343 del 14 maggio 2025 *"APPROVAZIONE DELL'ATTO DI AUTONOMIA AZIENDALE DELLA AZIENDA SANITARIA LOCALE DI VITERBO"*, fino a diverso specifico provvedimento di modifica, *"tutte le funzioni diagnostiche, clinico assistenziali e di prevenzione, oltre a quelle di supporto tecnico amministrativo continuano ad essere garantite secondo le modalità operative e le responsabilità in essere alla data di adozione del presente provvedimento"*. Pertanto per il 2026 si l'Azienda sta procedendo ad assegnare gli obiettivi operativi e di performance alle Unità Operative Complesse e/o Semplici a valenza dipartimentale attive, nella nuova logica di afferenza dipartimentale. Le strutture non ancora attivate non saranno negoziate nell'immediato, demandando la fase negoziale all'avvenuto conferimento dell'incarico di responsabile del Centro di Responsabilità.

Il PIAO è stato trasmesso dal Responsabile del Piano all'Organismo Indipendente di Valutazione con mail del 28 gennaio 2026. Il documento è articolato nelle seguenti sezioni:

- 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione;
- 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3) Sezione organizzazione e capitale umano;
- 4) Sezione monitoraggio

L'Organismo ha preso favorevolmente atto del Piano elaborato.

#### **4. Performance individuale**

L'OIV ha riscontrato la correlazione tra performance organizzativa ed individuale, secondo quanto previsto dai regolamenti aziendali approvati con le Delibere 831/2022 "Regolamento sul sistema premiante del personale dirigente dell'Area Funzioni Locali. Approvazione", n.1446/2022 "Modificazioni ed integrazioni al regolamento sul sistema premiante del personale dirigente dell'Area Sanità di cui alla deliberazione n. 1291 del 8 giugno 2021. Approvazione del nuovo regolamento", e la delibera n.1464/2022 "Regolamento per il sistema premiante del personale del comparto. Approvazione".

Relativamente all'annualità 2024, come riportato nella deliberazione del Direttore Generale n. 831 del 30 giugno 2025 *"Approvazione Relazione sulla Performance anno 2024"*, le performance individuali sono state valutate sulla base di un punteggio attribuito dal responsabile della Unità Operativa ai singoli operatori in virtù del contributo apportato al raggiungimento degli obiettivi di budget, nel rispetto dei passaggi di seguito elencati:

ATTIVITA'		OBIETTIVO
Fase A	RIUNIONE CON L'EQUIPE	Illustrazione degli obiettivi negoziati tra la Direzione e le singole unità operative.
Fase B	PRESENTAZIONE DELLA PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE	Presentazione della metodologia, dei criteri e degli items sui quali misurare l'apporto dei singoli operatori, del comparto e della dirigenza, illustrando la modulistica. La misurazione prevede un max di 100 punti, da suddividere tre aree e, a sua volta in diversi item (a seconda se trattasi di scheda del comparto o della dirigenza); prevede 5 livelli di valutazione compresi tra 1 e 5 (1 e 2 inferiore all'attesa; 3: in linea con l'attesa; 4 e 5: superiore all'attesa). Compilazione dei verbali di contestualizzazione del processo.
Fase C	COMPILAZIONE DELLE SCHEDE DI VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE DA PARTE DEL RESPONSABILE DEL CDR	Il responsabile del CdR, sentito il coordinatore della UOC, laddove presente, esprime la propria valutazione in merito al contributo apportato dall'operatore.
Fase D	SOTTOSCRIZIONE DELLA SCHEDA DA PARTE DEL DIPENDENTE	Il responsabile di CdR, procede all'acquisizione della sottoscrizione della scheda da parte del dipendente valutato.

Riguardo alle richieste di conciliazione trattate dall'OIV nel corso del 2025 si fa presente che sono pervenute n. 4 schede di contestazione relative all'anno 2024. L'Organismo, avendo verificato che il percorso di analisi e verifica dei contenziosi avviati è avvenuto in maniera corretta, atteso che nessuno dei valutati che ha avanzato rilievi ha avuto un giudizio negativo, ne ha approvato la correttezza metodologica.

## 5. Infrastruttura di supporto

Attualmente il modello informativo ed informatico del controllo di gestione per l'elaborazione e gestione degli indicatori di performance è alimentato dai flussi standard di trasmissione delle prestazioni e dalle piattaforme applicative in uso all'Azienda.

L'elaborazione dei dati avviene attraverso report di attività gestiti attraverso elaborazioni in house, mediante l'applicazione excel da parte dell'U.O.S. Controllo di Gestione, che ha provveduto a trasmetterli, almeno con cadenza trimestrale, ai responsabili di struttura.

## 6. 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'RPCT riferisce che per la prevenzione della corruzione e trasparenza l'ASL Viterbo non si è dotata di un sistema informatico, ma ha adottato una metodologia di gestione del rischio conforme ai parametri qualitativi ANAC, ben illustrata nel PIAO 2025-2027.

Riguardo ai sistemi informativi e informatici a supporto dell'adempimento agli obblighi in materia di Trasparenza, l'Asl Viterbo si è avvalsa della piattaforma informatica "Con Trasparenza" per le pubblicazioni di dati e informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, implementata da ciascuna UOC/UOS/UOSD in relazione agli obblighi posti in capo a ciascuna secondo quanto previsto dalla tabella di riepilogo (all. 5 al PIAO 2025-2027). Tale sistema informatico, organizzato quale modello di raccolta e pubblicazione dei dati, ne garantisce altresì l'archiviazione. La piattaforma, durante il corso dell'anno 2025, è stata costantemente aggiornata secondo le ultime novità diffuse da ANAC in merito ai nuovi schemi di pubblicazione.

Attualmente non è stato adottato un sistema automatizzato di monitoraggio della pubblicazione dei dati, ma l'obiettivo del PIAO 2026-2028 è quello di adottare un monitoraggio trimestrale sulla completezza di tutte le sezioni e sotto-sezioni presenti in Amministrazione Trasparente. Per quanto riguarda, invece, la rilevazione

quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", l'Azienda ha integrato il sistema "Contatori visite" presente nella sezione "Altre contenuti" di A.T., che rileva il numero delle visite per ogni macrosezione della Piattaforma.

Per la gestione delle eventuali segnalazioni whistleblowing, durante il 2023, l'Asl di Viterbo ha adottato la "Procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di illeciti" attivando, tra i canali interni, una piattaforma informatica che mediante l'utilizzo di sistemi adeguati di crittografia garantisce l'anonimato del Whistleblower, il monitoraggio dello stato della pratica e la conservazione sicura della documentazione. Per quanto previsto dalla Delibera n. 478 del 26.11.2025 adottata dall'ANAC e recante "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" la procedura di segnalazione adottata dalla ASL mantiene la sua sostanziale validità, richiedendo solamente l'integrazione delle disposizioni riguardanti le modalità di gestione del canale interno

Mediante l'adozione della predetta procedura si è inteso favorire l'utilizzo del Whistleblowing (segnalazione di illeciti) quale strumento di rafforzamento dei principi di legalità e buon andamento dell'Amministrazione, nonché fondamentale misura di prevenzione della corruzione e di contrasto alla *maladministration*.

## **7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

L'OIV ha svolto le proprie attività di verifica principalmente attraverso le seguenti modalità:

- partecipazione alle sedute collegiali, le quali hanno avuto cadenza mediamente mensile e sono state svolte alla presenza e con il supporto dei referenti dell'Amministrazione con funzioni di STP. Inoltre, a seconda degli adempimenti da attuare, è avvenuto l'incontro con i Dirigenti ed i soggetti di volta in volta competenti.
- Attività svolta presso il proprio domicilio professionale, di analisi dei documenti inviati dalla Segreteria, nonché dai Dirigenti e stesura di relazioni.
- Partecipazione a riunioni ed incontri con altri soggetti (Collegio Sindacale, Direzione Generale.), laddove richiesto e ritenuto opportuno.

Alla luce di quanto espresso, l'OIV esprime in sintesi un giudizio positivo sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza dell'Asl di Viterbo.

Viterbo, 24 aprile 2026