




Servizio Sanitario Nazionale
Regione Siciliana
Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento
Tel. 0922 407111 * Fax 0922 401229
P.Iva e C.F. 02570930848
**Struttura Tecnica Permanete per la misurazione della
Performance**

**OIV
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE ANNO 2013 DELL'ASP DI AGRIGENTO**

INDICE

Premessa	PAG. 3
L'oggetto della validazione	PAG. 3
I soggetti coinvolti	PAG. 3
La metodologia di validazione	PAG. 4
La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato	PAG. 4
Conclusioni	PAG. 7

Premessa

La presente relazione vuole fornire le specifiche seguite dall'OIV relativamente la validazione della Relazione sulla performance anno 2013 dell'ASP di Agrigento, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 (di seguito decreto) e del DA 1821 del 26.09.2013.

L'operato dell'OIV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

La validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti.
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

L'oggetto della validazione

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola in più ambiti. Il primo ambito riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

Il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

La validazione ha riguardato due momenti salienti:

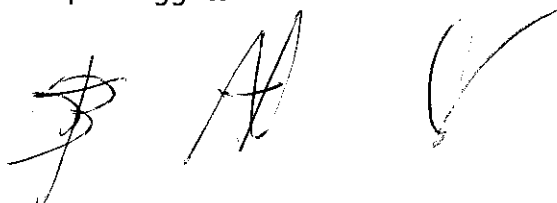
- il primo il processo attraverso il quale l'OIV ha verificato la struttura e i contenuti della Relazione.
- il secondo momento nel quale si è proceduto alla formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, formalizzato in questo documento di validazione.

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, questo OIV ha sviluppato un modus procedendi che garantisca l'efficacia del processo di validazione stesso. Modus procedendi che si compone con l'individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti.

I soggetti coinvolti

La validazione è frutto di un processo che vede coinvolti più soggetti.

In particolare si delinea il seguente processo:



- l'amministrazione, che ha elaborato ed adottato la Relazione sulla performance;

La metodologia di validazione

Preliminarmente stante che un OIV si basa su elementi oggettivi, lo stesso deve darsi un rigoroso ed univoco sistema di valutazione, nel solco dei principi generali del procedimento amm.vo così come delineato a partire dalla norma di riferimento la legge 241/90 e come trasposta nell'ordinamento della Regione Siciliana , allo stesso tempo deve considerare che non può inserire a posteriori criteri che operano sul passato, per evidenti motivi di omogeneità rispetto a quanto già esitato e nel rispetto del principio del "tempus regit actum" .

Non avendo, anche volendo, nessuno dei componenti contezza del passato deve considerare come elementi "oggettivi" quanto statuito dai livelli di controllo sottostanti allo stesso OIV, e pertanto fermo restando il doveroso controllo della corrispondenza formale tra quanto pervenuto e quanto riportato nei report riassuntivi, può solo rilevare errori nel percorso o evidenti errori , tale controllo ha permesso di rilevare un errore di calcolo nella scheda di 2° valutazione derivante da incertezza interpretativa ed alcuni errori nelle tabelle riassuntive.

L'analisi fatta da questo OIV , considerato che il valore finale è espresso in centesimi, ha fatto propendere ad una interpretazione che prevedesse il criterio di congruenza dimensionale , trasformando il voto espresso in trentesimi a sua volta in centesimi.

Considerato altresì che non sono stati stabiliti una diversa priorità sui due valori di 1° valutazione , il dato risultante deve tenere conto in egual misura delle due componenti e pertanto esso è la media aritmetica dei due valori riportati ambedue a centesimi.

La correzione di tale metodo di calcolo comporta per la richiamata omogeneità che vengano ricalcolate le schede di valutazione già esitate, stante che il ricalcolo non è di merito ma esclusivamente matematico.

La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato

Premesso che non è possibile operare sul passato è pur vero che emergono sotto il profilo dell'analisi matematica incongruità logiche.

Si esporranno alcuni casi reali , per l'esame dei casi viene preso come corretto il valore dato dal controllo di gestione , ma tale assunzione è arbitraria in vero stante ,che questo OIV non ha elementi tali per affermare con certezza che sia la valutazione del controllo di gestione ,quella corretta. Il confronto con il responsabile del controllo di gestione , ha fatto registrare che solamente per l'anno 2016, il costante progredire del sistema , porta ad una maggiore oggettivazione del valore, oggettivazione non raggiunta nel 2013.

Premesso ciò si passa all'analisi dei casi.

Caso A :

Dirigente Apicale	Valutazione professionale	Valutazione gestionale
	100/100	25/30 (83/100)

Medico 1	96/100	
Medico 2	96/100	
Medico 3	96/100	
Medico 4	84/100	
Medico 5	86/100	
Valore Medio	93/100	83/100
Valore dato alla struttura dal Controllo di gestione	83/100	
Differenza percentuale	-11	0

Nel caso B:

Dirigente	Valutazione professionale	Valutazione gestionale
Apicale	100/100	26/30 (87/100)
Medico 1	100/100	
Medico 2	100/100	
Medico 3	100/100	
Medico 4	100/100	
Medico 5	100/100	
Medico 6	100/100	
Medico 7	100/100	
Medico 8	100/100	
Medico 9	100/100	
Medico 10	100/100	
Medico 11	100/100	
Medico 12	100/100	
Valore Medio	100/100	86/100
Valore dato alla struttura dal Controllo di gestione	72/100	
Differenza percentuale	28	-16

Caso C:

Dirigente	Valutazione professionale	Valutazione gestionale
Apicale	100/100	25/30 (83/100)
Medico 1	100/100	
Medico 2	100/100	
Medico 3	100/100	
Medico 4	100/100	
Medico 5	100/100	
Valore Medio	100/100	83/100
Valore dato alla struttura dal Controllo di gestione	100/100	
Differenza percentuale	0	-17

Se nel Caso A pur con una incongruità tra il contributo complessivo che indica un contributo complessivo al raggiungimento degli obiettivi pari al pari a 93/100 differente dall'83/100 assegnato alla struttura (il che comporta una differenza dell'11 per cento tra i due valori), mostra un perfetto allineamento tra il valore gestionale della struttura ed il valore gestionale assegnato al responsabile della gestione, se ne deriva che il responsabile della struttura ha sovrastimato i singoli sotto il profilo esclusivamente matematico o che gli obiettivi non erano raggiungibili. Nel secondo caso essendo stati gli obiettivi negoziati dall' Apicale è corretto imputare allo stesso una insufficiente capacità gestionale legata ad una sovravalutazione degli obiettivi raggiungibili.

Al contrario nel Caso B si palese un elevatissima incongruità tra il contributo complessivo che indica un contributo complessivo al raggiungimento degli obiettivi pari al pari a 100/100 differente dall' 72/100 assegnato alla struttura (il che comporta una differenza del 28 per cento tra i due valori),se ne deriva che il responsabile della struttura ha sovrastimato i singoli sotto il profilo esclusivamente matematico o che gli obiettivi non erano raggiungibili. Nel secondo caso essendo stati gli obiettivi negoziati dall' Apicale è corretto imputare allo stesso una insufficiente capacità gestionale legata ad una sovravalutazione degli obiettivi raggiungibili ma vi è stata anche una sovravalutazione del valore gestionale. Il sistema è fortemente incongruente

Il caso C è il contrario del caso B il contributo complessivo che indica un contributo complessivo al raggiungimento degli obiettivi pari al pari a 100/100 è uguale al 100/100 assegnato alla struttura . Non si comprende quindi quale sia la carenza addebitata al responsabile di struttura a cui viene assegnato un valore gestionale di 83 su cento con una sottrazione di 17 punti .

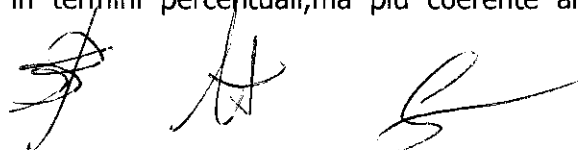
Essendo che esistono varie valutazioni riconducibili ai casi B e C , l'unica operazione logica eseguibile dall' OIV sarebbe stato quello di un respingimento delle valutazioni fatte dal sistema di controllo sottostante ed un invito alla revisione. Nel caso in cui il controllo di prima valutazione confermasse i valori , allora lo stesso dovrebbe richiedere la revisione dei dati inerenti singoli componenti.

Contestualmente il lungo tempo ormai intercorso ed i richiamati principi in premessa non fanno ritenere a questo OIV percorribile per l'anno 2013 ed altro difficilmente percorribile per l'anno 2014 il metodo sopra delineato

Nel caso di giudizi fortemente negativi che fanno ritenere la sussistenza della necessità dell'apertura di un procedimento disciplinare atto a confermare o confutare gli addebiti è necessario che l' OIV venga messo al corrente della sussistenza o meno dell'iter e della sua conclusione

Ulteriori riflessioni andranno fatti tra la congruenza di alcune valutazioni con la presenza di elementi esterni quale l'assolvimento degli obblighi ECM e la coerenza degli obiettivi raggiunti con la rilevazione nazionale tramite i correlati indicatori.

La frequenza di assegnazione del massimo valore, sia in termini di risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali affidati ,sia ai risultati gestionali e manageriali con riferimento agli obiettivi organizzativi ed alle singole competenze manageriali, lascia perplessità a questo OIV, in quanto il costante raggiungimento di tutti gli obiettivi fa presupporre che gli obiettivi , certamente legittimi, non fossero stati programmati per costringere ad un elevato sforzo di miglioramento. Ove si volesse accedere a tale logica, va osservato che la piena maturazione del salario accessorio andrebbe commisurata ad una minore performance in termini percentuali,ma più coerente al

The page ends with three handwritten signatures or initials in black ink, positioned to the right of the page number '6'. The first signature is a stylized 'S', the second is a stylized 'A', and the third is a long, flowing signature.

posizionamento dell' ASP Ag rispetto al Benchmark regionale e nazionale. Tale impostazione comporterebbe una rielaborazione del Regolamento dell'ASP stessa

Coerenza formale e sostanziale del processo di misurazione e valutazione annuale utilizzato dal singolo dirigente, come già evidenziato tale verifica può essere fatta solo se i flussi informativi sono stabili, verificati e resi significativi. In particolare un dato reale , può essere privo di significato, a titolo esemplificativo il rilevare la potenza media delle autovetture dei dipendenti , non ha alcuna connessione e non produce alcuno feed-back sulle finalità della stessa ASP ne sulla sua economicità ed efficienza. Quindi si ritiene che ad ogni dato rilevato, vada accoppiato uno specifico significato in modo che si possano generare indicatori il cui senso sia univoco

Validazione del processo della performance organizzativa relativamente agli obiettivi assegnati alla struttura, anche per la performance organizzativa va osservato che il semplice dato economico non è sufficiente se non ancorato al raggiungimento di obiettivi di qualità , tale che si possa misurare la spesa con gli effetti positivi in termini di salute prodotti dalla stessa, quindi anche per tale fase una corretta validazione richiede il completamento dei flussi informativi.

Conclusioni

Le criticità osservate , non possono pur tuttavia essere utilizzate per infirmare il processo , in quanto il loro superamento , che si auspica, richiede a priori una rivisitazione dell'impostazione iniziale e quindi del documento regolamentare che codesta ASP si è data. Va rilevato come elemento positivo che il controllo di gestione ha mostrato nelle sue valutazioni una indipendenza di giudizio rispetto ai giudizi espressi dai valutatori ed è questo elemento che porta questo OIV ad affermare sulla base della documentazione pervenuta e degli atti compiuti che i controlli interni hanno valutato tutti i dirigenti e le strutture dell'ASP Ag e che non sono emersi elementi univoci atti ad invalidare le valutazioni.

L'OIV ha corretto alcune errori, ma tali correzioni non inficiano il giudizio base effettuato dal controllo interno, quindi verificato che il percorso di valutazione risulta integro , che questo OIV non ha elementi tali da infirmare la valutazione dei controlli interni, per quanto esposto nei verbali del 12,13, 23 e 24 maggio 2016, valida la Relazione sulla performance di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n°1644 del 30 giugno 2014.

Agrigento ___24/05/2016_____

IL PRESIDENTE OIV

Avv. Buggea Salvatore

IL COMPONENTE OIV

Dr. Cottone Eugenio

IL COMPONENTE OIV

Dr. Tonti Alessandro