

Servizio Sanitario Nazionale
Regione Siciliana
Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento
Tel. 0922 407111 * Fax 0922 401229
P.Iva e C.F. 02570930848

O.I.V. - ORGANISMO INDIPELENTE DI VALUTAZIONE

Al Direttore Generale

SEDE

E, p.c. (tramite pubblicazione sul sito) All'A.N.A.C. -

Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2014 ASP di Agrigento

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ASP di Agrigento, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 1046 in data 29 giugno 2015 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'O.I.V. ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base della documentazione prodotta dalla U.O. Pianificazione Programmazione e Controllo Strategico di Gestione Aziendale. La performance, sulla base anche di specifiche disposizioni assessoriali, ha riguardato la produttività in termini di performance individuale e la valutazione della capacità gestionale e manageriale dei responsabili dei dipartimenti e delle strutture complesse. In due casi non si è potuto procedere alla valutazione, in quanto, nonostante reiterati inviti da parte dei diversi uffici che contribuiscono all'iter, non risulta ad oggi alcun elemento per la valutazione.

In particolare, l'Organismo esplicita che la verifica delle valutazioni individuali dei dirigenti di struttura complessa/semplice e dipartimentale è stata effettuata tenendo conto delle valutazioni fatte dai controlli interni. Stante che questo O.I.V. opera su un passato ad esso non noto, ha verificato la corrispondenza formale tra quanto pervenuto e quanto riportato nei report riassuntivi. Tale verifica ha permesso di rilevare una serie di incongruenze tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e la valutazione del Controllo di Gestione. Si è proceduto quindi con un invito alla revisione e, in seguito, alla revisione delle valutazioni individuali in base alle nuove valutazioni. Nel caso in cui il controllo di prima valutazione ha confermato i valori, l'O.I.V. ha valutato le motivazioni della conferma e, se ritenute pertinenti e proporzionali, ha validato quella di prima istanza.

Nei casi in cui le motivazioni di conferma non sono state aderenti ai principi della legge 241/90 o ove si rivelata una palese incongruità sulle valutazioni dei singoli soggetti, l'O.I.V. ha provveduto ad assegnare altro punteggio sia in diminuzione che in aumento nei limiti dell'oscillazione prevista dal Regolamento Aziendale.

L'analisi fatta da questo O.I.V., considerato che il valore finale è espresso in centesimi, quale media tra i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali affidati ed i risultati gestionali e manageriali (con riferimento agli obiettivi organizzativi ed alle singole competenze manageriali), ha fatto propendere ad una interpretazione che prevedesse il criterio di congruenza dimensionale, trasformando il voto espresso in trentesimi a sua volta in centesimi, in aderenza alle regole di calcolo.

Tutte le valutazioni riferite ai singoli dirigenti sono state incrociate con la validazione del processo della performance organizzativa relativamente agli obiettivi assegnati alla struttura.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'STP.

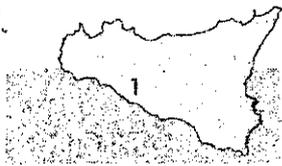
E' possibile affermare sulla base della documentazione pervenuta e degli atti compiuti che i controlli interni hanno valutato tutti i dirigenti e le strutture dell'ASP; che non sono emersi elementi univoci atti ad invalidare le valutazioni; che l'O.I.V. ha modificato alcune valutazioni, ma tali modifiche non inficiano il giudizio base effettuato dal controllo interno. Quindi, verificato che il percorso di valutazione risulta integro, che questo O.I.V. non ha elementi tali da inficiare la valutazione dei controlli interni, valida la Relazione sulla performance anno 2014 di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n°1046 del 29 giugno 2015.

Agrigento, __21/12/2016__

IL PRESIDENTE DELL'O.I.V.
Dr. Salvatore Fuggea

IL COMPONENTE O.I.V.
Dr. Alessandro Tonti

IL COMPONENTE O.I.V.
Dr. Eugenio Cottone



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 2014 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
Criticità osservate	PAG. 5
Conclusioni	PAG. 7

Handwritten marks: A stylized symbol resembling a dollar sign with a vertical line through it, followed by a large 'A' and a checkmark.

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

L'Organismo Indipendente di valutazione (di seguito O.I.V.) ha esaminato la valutazione di prima istanza dell'anno 2014.

Preliminarmente si evidenzia che un O.I.V si basa su elementi oggettivi e lo stesso deve seguire un rigoroso ed univoco sistema di valutazione, nel solco dei principi generali del procedimento amministrativo così come delineato a partire dalla norma di riferimento (legge 241/90) così come trasposta nell'ordinamento della Regione Siciliana, pur non potendo inserire a posteriori criteri che operano sul passato. La circostanza che le valutazioni di prima istanza sono state completate nella seconda metà del corrente anno ha permesso all'O.I.V., pur non avendo contezza del passato, l'introduzione dei principi di valutazione già enunciati nella relazione per la valutazione dell'anno 2013 in tutti quei casi in cui si evidenzia una incongruenza tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e della valutazione del Controllo di Gestione.

Quindi, si è proceduto a dare seguito all'ipotesi avanzata nella relazione inerente il 2013: " l'unica operazione logica eseguibile dall' O.I.V. 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".

Ove poi la revisione non portasse all'auspicata rimozione dell'incongruità, accertato che la valutazione di struttura è corretta, l' O.I.V., in coerenza con quanto espresso nella relazione inerente l'anno 2013 ha provveduto a modificare la valutazione inerente il singolo soggetto o i soggetti ai quali è imputabile il mancato raggiungimento dell'obiettivo/i, provvedendo a moltiplicare il valore assegnato per la valutazione della struttura espresso come frazione; quindi, a titolo esemplificativo, se la valutazione di struttura è di 95 su 100, il coefficiente correttivo è 0,95 (Allo stesso tempo, l'analisi dei casi sopra citati porta questo O.I.V. ad osservare che la valutazione della struttura a se stante richiama in analogia il principio giuridico della responsabilità in solido di natura civilistica, conseguendone che, pur con una differente pesatura, il valore dei risultati della struttura deve essere un elemento sia nel senso della premialità che in senso contrario. L'istituto giuridico non è applicabile nè traslabile tale e quale alla valutazione, ma lo stesso comma 3 dell'articolo 15 del decreto 502/1992 individua nella cascata del sistema autonomia/responsabilità il perno organizzativo del sistema, tale che ogni soggetto è responsabile del suo operato e da chi dallo stesso dipende, dovendo assicurare in ogni caso una correlata autonomia organizzativa a chi sottostà al predetto. Tale piramide comporta il vincolo della solidarietà.)

Il coefficiente correttivo non si applicherà ai soggetti la cui valutazione è inferiore al 100 su cento se nella valutazione il valutatore ha già tenuto conto dell'ascrivibile mancato

raggiungimento dell'obiettivo. In ogni caso, la correzione applicata non potrà eccedere il 10 % del valore di proposta. La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato

Premesso che Premesso ciò, si è operato in conformità di quanto esposto e tenuto conto che l'O.I.V. non può sostituirsi al valutatore di prima istanza con una eventuale riduzione del punteggio assegnato, rimanendo quindi ben inteso che esiste una netta separazione sulle capacità professionali e quelle gestionali e che tra le due capacità non si ha una diretta connessione.

La metodologia sopra esplicata è ovviamente bidirezionale e di conseguenza, in caso di rilevata incongruità, l'O.I.V. nei casi in cui la struttura abbia pienamente raggiunto gli obiettivi e non sia stato assegnato un pieno punteggio gestionale in relazione al campo raggiungimento degli obiettivi, ha provveduto ad innalzare il relativo punteggio.

Allo stesso tempo, nei casi in cui l'O.I.V. ha verificato che il mancato raggiungimento del punteggio di 30/30 sulla capacità gestionale è stato attribuito ad aspetti che non influiscono sul risultato, l'O.I.V. non ha provveduto ad alcuna correzione, convalidando il giudizio di prima istanza.

CRITICITA' OSSERVATE

Dall'analisi della documentazione sono emerse tre aree di criticità:

1) Area della valutazione dei singoli

Il sistema di valutazione dei singoli risulta affetto da una oscillazione troppo ampia data ai valutatori che fa sì che si passi da casi di analisi attenta e rigorosa dell'apporto dei singoli Dirigenti, a casi in cui la valutazione è priva di qualsiasi motivazione in violazione dei principi dell'azione amministrativa.

La valutazione di un soggetto non può nascere da una malcelata applicazione dell'intuito personae, ma da un percorso rigoroso a cui il valutatore non può sfuggire. Stante che la motivazione dell'atto amministrativo è fondamento imprescindibile dell'azione amministrativa e tale mancanza lede altresì l'obbligo di trasparenza, impedendo altresì la verifica dell'imparzialità dell'azione amministrativa, tale si di esporre l'amministrazione alla soccombenza in caso di contenzioso, l'O.I.V. ha ritenuto di ridurre nei casi osservati il valore complessivo, ritenendo allo stesso tempo opportuno sviluppare un ausilio multimediale contenente specifici indicatori che possano dare certezza al sistema stesso ed evitare sperequazioni, non potendo escludere che Dirigenti validi abbiano ottenuto una minore valutazione per effetto di un sistema di valutazione più rigoroso e che stimola il miglioramento continuo del singolo, rispetto ad un sistema di valutazione meno rigoroso.

2) Capacità gestionale e capacità professionale

L'attuale sistema tende a far coincidere una elevata capacità professionale con doti gestionali, tale che a soggetti con elevate capacità professionali sono stati affidati anche compiti gestionali.

Il problema dei "solisti" è ben noto nelle organizzazioni aziendali ed ha sempre comportato la ricerca di difficili soluzioni. In molti casi un elevatissimo livello professionale comporta la necessità

di una concentrazione tale che porta il soggetto da un lato ad isolarsi per l'effettuazione della sua specifica attività specialistica "di alto livello", dall'altro egli stesso necessita di un'adeguata struttura organizzativa che possa garantirgli l'effettuazione delle sue prestazioni. Tale circostanza comporta che lo stesso soggetto non sia portato a gestire sistemi collettivi ed anche nei rapporti interpersonali lo stress da concentrazione mal favorisce, per questioni di mera stanchezza, il dialogo e quindi l'empatia con coloro con i quali intesse rapporti professionali. Durante la valutazione di tali soggetti questo elemento è saltato fuori proprio in quei settori, quali, ad esempio, chirurgia o ortopedia, dove gli aspetti anzi delineati sono più presenti. Si suggerisce quindi, di valutare la possibilità di scindere in modo adeguato questi due aspetti o "facce della stessa medaglia", tenuto conto della possibilità di avvalersi di quanto previsto per gli incarichi di natura professionale di alta specializzazione ai fini anche della contrattazione aziendali, a cui l'O.I.V. rimane estraneo, o di tenere in debita considerazione un aspetto organizzativo determinante ovvero la scelta di adeguati responsabili che possano 'gestire' le condizioni organizzative in cui si effettuano le specifiche prestazioni. In questo modo il luminare o solista che dir si voglia, non è coinvolto in prima persona nella gestione del sistema organizzativo (gestione risorse, aspetti relazionali, ecc;) di cui comunque rimane responsabile ultimo, ma affida ad uno dei suoi collaboratori tale citata responsabilità'.

3) Risorse e contrattazione

In molti casi per il mancato raggiungimento degli obiettivi è stato prospettata come causa la carenza di risorse. Tale prospettazione è stata respinta in sede di valutazione in quanto, con l'accettazione dell'incarico, si accetta e si ritiene possibile in una fase di contrattazione il raggiungimento degli obiettivi con le risorse umane, strumentali ed economiche messe a disposizione. L'O.I.V. ha verificato che questo percorso non è assistito da una rigorosa analisi che giustifichi l'accettazione e quindi che potenzialmente gli obiettivi assegnati non fossero realmente raggiungibili, ma sarebbe stato dovere del Dirigente apicale, ben prima della valutazione, osservare formalmente che tali obiettivi non potevano essere raggiunti, fornendo gli elementi a supporto al fine di permettere alla stessa ASP l'adozione di misure di mitigazione, ove realizzabili, degli effetti negativi del non raggiungimento degli obiettivi. Si auspica, quindi, che in futuro si possa istituzionalizzare una verifica a metà percorso nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti.

Per quanto attiene ulteriori aspetti, non essendo variate nel 2014 le condizioni rispetto a quanto osservato per l'anno 2013, si ripropongono le stesse osservazioni.

Nel caso di giudizi fortemente negativi che fanno ritenere la sussistenza della necessità (vedi patologia clinica) dell'apertura di un procedimento disciplinare atto a confermare o confutare gli addebiti, è necessario che l'O.I.V. venga messo al corrente della sussistenza o meno dell'iter e della sua conclusione

Ulteriori riflessioni andranno fatte 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.



E' da considerare statisticamente anomalo il valore di punteggi massimi attribuiti ai singoli: questo fatto può essere spiegato o con l'assegnazioni di obiettivi che in realtà rientrano nei compiti ordinari ed obbligatori dei singoli soggetti o che da tali compiti si distaccano di poco, o da quanto osservato sopra circa la valutazione dei singoli. In ogni caso sarebbe più rispondente al principio del miglioramento costante porre come obiettivi quelli di difficile raggiungimento e legare la piena corresponsione dell'indennità di risultato a valori parziali ma correlati a visibili miglioramenti del sistema; ovvero, anche l'80% del raggiungimento di un obiettivo ambizioso può ben valere il 100% di un obiettivo ordinario, ed è opinione di questo O.I.V. che oltre ad essere misurabili, gli obiettivi nel campo pubblico devono essere anche visibili e percepiti al fine di consolidare o ricreare un rapporto tra cittadino e pubblica funzione.

L'O.I.V. provvederà a pianificare apposite sedute all'esame del sistema che sembra a prima analisi non sufficientemente agganciato a criteri la cui misurazione sia oggettiva e non lasciata al buon senso del singolo.

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 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15, 6 e 17 del 2016, valida la Relazione sulla performance di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n°1046 del 29 giugno 2015.

Agrigento 21/12/2016

L PRESIDENTE OIV

Avv. Buggea Salvatore

IL COMPONENTE OIV

Dr. Cottone Eugenio

IL COMPONENTE OIV

Dr. Tonti Alessandro