



O.I.V. - ORGANISMO INDIPEDENTE DI VALUTAZIONE

Al Direttore Generale

SEDE

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

Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2015 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 Direttore Generale n. 839__ in data __26 giugno 2016__ ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'OIV 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 particolare l'Organismo esplicita che la verifica delle valutazioni individuale dei dirigenti di struttura complessa/semplice e dipartimentale è stata effettuata tenendo conto delle valutazioni fatte dai controlli interni. Stante che questo OIV opera su un passato ad esso non noto, ha controllato la corrispondenza formale tra quanto pervenuto e quanto riportato nei report riassuntivi. Tale controllo ha permesso di rilevare una serie di incongruenze tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e della valutazione del Controllo di Gestione. Si è proceduto quindi a riallineare la valutazione gestionale del Dirigente con il valore oggettivamente rilevato della performance di struttura, dovendosi osservare che non è congrua una valutazione numerica che sia oggettivamente diversa da quella risultante dal controllo di gestione. Il metodo utilizzato prevede che il valore gestionale, se corrispondente al massimo in merito al raggiungimento degli obiettivi, venga moltiplicato per la percentuale rilevata circa il raggiungimento degli obiettivi di struttura e diviso il risultato per 100. Il riallineamento ha visto anche incrementi della valutazione se, al contrario, il dato della scheda di valutazione obiettivi raggiunti fosse inferiore al massimo in presenza di un controllo di gestione che al contrario abbia verificato il pieno raggiungimento. Tale sistema ha visto una deroga nei casi di valutazione delle strutture in cui si ritiene che il livello di impegno nello svolgimento dell'attività professionale sia tale da rendere poco percorribile la via delle ulteriori funzioni e pertanto si è confermato senza penalizzazione la valutazione di prima istanza.

Rilevato che le schede di valutazione non riportano un giudizio sintetico, si ritiene non conforme all'impianto normativo la sostituzione della motivazione con un semplice valore numerico senza che a tale valore sia stato dato uno specifico significato. La Corte di Cassazione, (sentenza 27 settembre 2011 n. 19710) ha statuito che le valutazioni del datore di lavoro, in ordine al rendimento ed alla capacità professionale del lavoratore, sono gravate dall'onere di motivare queste note allo scopo di permettere il controllo da parte dell'osservanza dei parametri su cui si basa la valutazione stessa. La Suprema Corte ha rilevato che il controllo non è limitato alla mera verifica della coerenza estrinseca del giudizio riassuntivo della valutazione, ma ha ad oggetto la verifica della correttezza del procedimento di formazione del medesimo, che richiede di prendere in esame i dati sia positivi sia negativi rilevanti al fine della valutazione, non potendo invece tenersi conto di quelli estranei alla prestazione lavorativa (Cass. 20 giugno 2003, n. 9898; Cass. 11 febbraio 2008, n. 3227; Cass. 8 agosto 2000, n. 10450; Cass. 16 maggio 2002, n. 7138; Cass. 25 maggio 1996, n. 4823).

Preso atto che il mancato obbligo di motivazione non è imputabile al singolo estensore dei giudizi, derivando da un accordo tra parti a cui questo O.I.V. è estraneo, ma che, comunque, un accordo non può travalicare o eludere obblighi di legge, questo O.I. V. ritiene che si possa sanare tale carenza, senza un appesantimento significativo

Servizio Sanitario Nazionale

Regione Siciliana

Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

Tel. 0922 407111 * Fax 0922 401229

P.Iva e C.F. 02570930848



Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance

**OIV
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

RELAZIONE SUL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA

PERFORMANCE ANNO 2015 DELL'ASP DI AGRIGENTO

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 2015, richiamando la metodologia utilizzata per l'anno 2014.

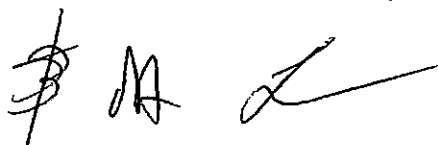
Preliminarmente si evidenzia che un O.I.V si basa su elementi oggettivi e lo stesso deve seguire un rigoroso ed univoco sistema di valutazione, nel solco dei principi generali del procedimento amministrativo così come delineato a partire dalla norma di riferimento (legge 241/90) così come trasposta nell'ordinamento 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 degli anni precedenti, in tutti quei casi in cui si sia evidenziata una incongruenza tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e della valutazione del Controllo di Gestione.

Si riporta il testo del 2014 per comodità di lettura:

"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 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 né 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 di 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 può eccedere il 10 % del valore di proposta.



organizzative in cui si effettuano le specifiche prestazioni. In questo modo il luminare o solista che dir si voglia, non e' 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".

Anche in tale anno i settori più esposti, quali Pronto Soccorsi nel gergo comune e Chirurgie di urgenza di varia natura, mostrano il non pieno raggiungimento degli obiettivi per carenza della gestione delle "carte". Tenuto conto dell'elevato stress e dei possibili margini di errore, ricordando che sotto il profilo scientifico l'errore è inevitabile, ma possono essere evitati gli effetti di propagazione dell'errore, sarebbe un avanzamento lo sviluppo di procedure "amichevoli" che aiutino il personale ad evitare gli errori anche attraverso un'ergonomia delle azioni. A titolo di esempio si cita la trascrizione tramite lettore di card dei dati anagrafici del paziente in ingresso in struttura evitando la digitazione che oltre ad allungare i tempi è fonte di errore. Allo stesso modo il dosaggio di farmaci ad alto rischio dovrebbe essere assistito da procedura di calcolo di convalidazione che in ragione dei parametri ritenuti rilevanti dai responsabili, quali altezza, peso, età, genere e patologia possano convalidare la disposizione data o segnalare un dato non allineato che richieda verifica da chi lo ha generato.

Area delle Risorse e contrattazione;

Già in precedenza si era osservato: "E' da considerare statisticamente anomalo il valore di punteggi massimi attribuiti ai singoli: questo fatto può essere spiegato o con riassegnazione 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."

Tale condizione si ripete per l'anno 2015 ed è necessario, quindi, che la contrattazione sia assistita da una rigorosa analisi con un benchmark rispetto ad altre aziende, per potere misurare i gap. Come già osservato la curva, di distribuzione dei punteggi è statisticamente differente da quella di una normale curva di distribuzione. Tale difformità ad avviso di questo O.I.V. fa supporre che gli obiettivi assegnati alla Regione e per riflesso dall'ASP, siano obiettivi "facili". Assegnare obiettivi più ambiziosi non significa, come già anche in precedenza osservato per l'anno 2014, non assegnare anche l'indennità piena di risultato, in quanto ad una maggiore difficoltà si potrebbe ritenere premiabile interamente uno sforzo che raggiunga una percentuale inferiore rispetto all'ideale, ma tale da ridurre il gap con la struttura di riferimento. Si auspica, quindi, che in futuro si possa procedere in tal senso tenendo conto anche della presenza di elementi esterni quale l'assolvimento degli obblighi ECM e la coerenza degli obiettivi raggiunti con la rilevazione nazionale tramite i correlati indicatori.

Nei casi 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. L'O.I.V., relativamente alle attività di questo organismo, ritiene che sia necessario, per ogni contestazione o addebito, acquisire la filiera della responsabilità di tutti i soggetti cointeressati all'adempimento ed una

