



## 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 2016 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. 929\_\_ in data \_\_23 GIUGNO 2017\_\_ 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 individuali 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 parzialmente noto, ha controllato la corrispondenza formale tra quanto pervenuto e quanto riportato nei report riassuntivi. Tale controllo ha permesso di rilevare una diminuzione delle incongruenze tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e della valutazione del Controllo di Gestione rispetto agli anni precedenti. Nei casi residui, si è proceduto a riallineare la valutazione gestionale del Dirigente con il valore oggettivamente rilevato della performance di struttura con le modalità già esplicitate nei precedenti documenti di valutazione.

Anche per l'anno 2016, in casi limitati, il riallineamento ha visto incrementi della valutazione nei casi in cui il dato della scheda di valutazione individuale degli obbiettivi raggiunti fosse inferiore al massimo, in presenza di un valore verificato dal controllo di Gestione, di pieno raggiungimento.

Si continua a rilevare 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 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). Pur non di meno, rilevato che la tabella di corrispondenza "range motivazione", allegato 3 alla Delibera del Commissario Straordinario n°1970 del 02/05/2013, di approvazione del Regolamento della retribuzione del risultato e di verifica della valutazione del personale dirigenziale, pur non ritenuta ottimale, riporta elementi motivazionali per cui si ritiene superata la mancanza.

L'O.I.V. osserva che lo stesso non ha tra i suoi compiti quello di verificare l'appropriatezza degli obbiettivi, ma solo che gli stessi siano stati correttamente misurati dal controllo interno.

Nei casi in cui la motivazione di conferma non fosse aderente ai principi della legge 241/90 o ove si rivelasse una palese incongruità sulle valutazioni dei singoli soggetti, l'OIV ha provveduto ad assegnare altro punteggio sia in diminuzione che in aumento nei limiti dell'oscillazione permessa all'OIV stesso.

L'analisi fatta, 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'OIV.

E' possibile affermare sulla base della documentazione pervenuta e degli atti compiuti che i controlli interni hanno valutato tutti i dirigenti ad esclusione di n°1 struttura che non ha fatto pervenire la necessaria documentazione relativa alle valutazioni individuali di prima istanza. Conclusivamente riguardo alla performance organizzativa, non sono emersi elementi atti ad invalidare le valutazioni proposte dal Controllo di Gestione; l'OIV ha modificato alcune valutazioni individuali, che non hanno inficiato il giudizio base effettuato dal controllo interno.

Quindi verificato che il percorso di valutazione risulta integro, questo OIV non ha elementi tali da invalidare la valutazione dei controlli interni, e conseguentemente valida la Relazione sulla performance di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 929\_\_ in data \_\_23 GIUGNO 2017.

Agrigento, \_\_27/02/2018\_\_

IL PRESIDENTE DELL'OIV

Avv. Salvatore Buggea

IL COMPONENTE OIV

Dr. Alessandro Tonti

IL COMPONENTE OIV

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 Permanente per la Misurazione della Performance

**OIV**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2016 DELL'ASP DI AGRIGENTO**

Three handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom left of the page.

## **Premessa**

La presente relazione vuole fornire le specifiche seguite dall'OIV relativamente alla validazione della Relazione sulla performance anno 2016 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 fa 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.

Handwritten signature and stamp. The signature is written in black ink and appears to be 'A. G.'. To the left of the signature is a circular stamp, partially obscured, containing the letter 'B'.



## La metodologia di validazione

L'Organismo Indipendente di valutazione (di seguito O.I.V. ) ha esaminato la valutazione di prima istanza dell'anno 2016, richiamando la metodologia utilizzata per l'anno 2015.

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., il consolidamento dei principi di valutazione già enunciati nella relazione per la valutazione dell'anno 2013 ed utilizzati nell'anno 2014 e 2015, in tutti quei casi in cui si evidenzia una incongruenza tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e della proposta di valutazione del Controllo di Gestione.

Si riporta di seguito la metodologia utilizzata a partire dal 2014:

*" 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 nelle relazioni anni precedenti, 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 potrà eccedere il 10 % del valore di proposta.

La metodologia sopra esplicitata 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.

## **CRITICITÀ OSSERVATE**

Dall'analisi della documentazione, data l'invarianza della metodologia utilizzata, permangono tre aree di criticità:

### **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 attente e rigorose dell'apporto dei singoli Dirigenti, a casi in cui la valutazione difetta di idonea motivazione.

Pur non potendo elidere del tutto elementi soggettivi nella valutazione, la stessa, si ribadisce deve nascere da un percorso rigoroso a cui il valutatore non può sfuggire.

Per effetto della riforma operata dal D.lgs 74/2017, il nuovo sistema di valutazione dovrà tenere conto di quanto osservato nella relazione sul processo di validazione della relazione sulla performance anno 2016; di conseguenza verranno confrontati i risultati su valori oggettivi ricavati dalla mobilità attiva e passiva dei risultati della struttura rispetto al valore medio determinato o al valore obiettivo.

### **Area della capacità gestionale e capacità professionale:**

Anche per l'anno 2016 permangono le perplessità sull'attuale sistema che tende a far coincidere una elevate capacità professionale con doti gestionali, tale che a soggetti con elevate capacità professionali sono stati affidati anche compiti gestionali. Per una più approfondita analisi delle perplessità si rimanda alla relazione sul processo di validazione della "Relazione sulla performance anno 2015."

### **Area delle Risorse e contrattazione;**

Quanto già in precedenza osservato sull'anomalia statistica della distribuzione dei punteggi non può che permanere per l'anno 2016 data l'invarianza del metodo di valutazione stessa, anche se si nota una migliore corrispondenza tra la valutazione dei singoli e quella della struttura, con un minore intervento dell'O.I.V. sul punteggio finale per diminuzione dei casi giudicati incongrui.

Si prende atto che nel 2017 è iniziata una rigorosa analisi con un benchmark rispetto ad altre aziende, per potere misurare i gap, da parte del controllo di gestione e quindi si può ritenere che nel 2018 si possa completare il processo di revisione.

L'analisi di alcuni casi mostra che necessita che questo O.I.V. fornisca il proprio indirizzo circa i principi del controllo, documento che al momento di estensione della presente relazione è in fase di avanzata elaborazione.

## Conclusioni

Le criticità osservate non possono pur tuttavia essere utilizzate per invalidare 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 la UO Controllo di Gestione ha mostrato nelle sue proposte di 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, anche da parte dei diversi responsabili di UO, quali valutatori di prima istanza, che non sono emersi elementi univoci atti ad invalidare le valutazioni.

L'OIV, verificato che il percorso di valutazione risulta integro, non ha elementi tali da inficiare la valutazione dei controlli interni, per quanto esposto nei verbali: 15 16 17 18 19 20 21 22 del 2017 e 1 2 3 4 del 2018, **valida** la Relazione sulla performance di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 929 in data 23 giugno 2017.

Agrigento 27/02/2018

IL PRESIDENTE OIV  
Avv. Salvatore Buggea

IL COMPONENTE OIV  
Dr. Alessandro Tonti

IL COMPONENTE OIV  
Dr. Eugenio Cottone