

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 2018 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. 373 in data 13/06/2019 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 della valutazione individuale dei dirigenti di struttura complessa/semplice e dipartimentale è stata effettuata tenendo conto delle valutazioni fatte dai controlli interni. In linea con l'andamento già rilevato per l'anno 2017 si è registrata, rispetto gli anni precedenti, una ulteriore diminuzione delle incongruenze tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo e la valutazione del Controllo di Gestione. 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 2018, in casi limitati, il riallineamento ha visto incrementi della valutazione nei casi in cui il dato della scheda di valutazione individuale degli obiettivi raggiunti fosse inferiore al massimo, in presenza di un valore verificato dal Controllo di Gestione, maggiore rispetto a quello ricavabile dalla valutazione di prima istanza.

Si continua a rilevare che non tutte le schede di valutazione 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 (si rimanda alla relazione inerente all'anno 2017 per le motivazioni che portano questo O.I.V. a ritenere non conforme tale sistema).

L'O.I.V. osserva che lo stesso non ha tra i suoi compiti quello di verificare l'appropriatezza degli obiettivi, ma solo che gli stessi siano stati correttamente misurati dal controllo interno, anche se a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs 74/2017, il nuovo sistema di valutazione dovrà tenere conto di quanto osservato dall'O.I.V.

Nei casi in cui la motivazione di conferma non sia stata aderente ai principi della legge 241/90 o ove si è rilevata 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 sulla Valutazione.

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 per 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.

Sono stati portati all'attenzione dell'O.I.V. durante tale processo alcune situazioni particolari: nello specifico, O.I.V. ha analizzato il delicato aspetto dell'indipendenza professionale rispetto al rapporto gerarchico, evidenziando che l'indipendenza professionale è garantita per legge al professionista che conseguentemente ne risponde e che la vigilanza sull'adeguatezza professionale e deontologica in ambito comunitario è affidata a strutture apposite ricadenti nell'ambito delle P.A. e che in Italia corrispondono agli Ordini professionali.

Inoltre, la delega di funzioni da parte del soggetto delegante deve comportare un'analisi preventiva dell'adeguatezza delle risorse umane ed economiche rispetto agli obiettivi che, con tale delega, il delegato deve raggiungere e che in ogni caso gli obiettivi devono essere preordinati e resi noti.

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'O.I.V.

E' possibile affermare, sulla base della documentazione pervenuta e degli atti compiuti, che i controlli interni hanno valutato tutti i dirigenti.

Conclusivamente, riguardo alla performance organizzativa, non sono emersi elementi atti ad invalidare le valutazioni proposte dal Controllo di Gestione. L'O.I.V. ha ritenuto, però, di modificare alcune valutazioni individuali che non hanno comunque inficiato il giudizio di base effettuato dal controllo interno, fatto salvo il caso della struttura U.O. Hospice, in cui l'O.I.V. nella seduta del 11/10/2019, quale garante della correttezza delle procedure nel processo di misurazione (art. 14 comma 4 lett. d) del richiamato del D.lgs 150/09 ss.mm.ii.), ha ritenuto che il percorso di "gestione della performance", posto in essere rispetto alla struttura in argomento, non rispondesse ai requisiti richiesti per la corretta valutazione della performance organizzativa ed individuale, escludendola, pertanto dalla validazione.

Al di fuori di tale caso, verificato che il percorso di misurazione e valutazione risulta integro, questo OIV non ha elementi tali da invalidare la valutazione dei controlli interni e, conseguentemente, valida la Relazione sulla performance anno 2018 di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 373 in data 13/06/2019.

Agrigento, __13/11/2019__

IL PRESIDENTE DELL'OIV
Avv. Salvatore Buggea

IL COMPONENTE OIV
Dr. Alessandro Totti

IL COMPONENTE OIV
Dr. Eugenio Cottone

Servizio Sanitario Nazionale

Regione Siciliana

Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

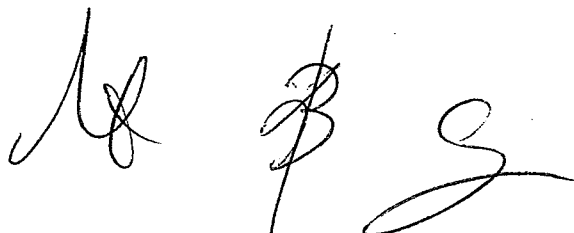
Tel. 0922 407111 * Fax 0922 401229

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 2018 DELL'ASP DI AGRIGENTO



La presente relazione vuole fornire le specifiche seguite dall'OIV relativamente alla validazione della "Relazione sulla Performance anno 2018" dell'ASP di Agrigento, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. N. 150/2009 (di seguito decreto) e del D.A. 10251 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 della 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 nella 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, relativo al processo attraverso il quale l'OIV ha verificato la struttura e i contenuti delle Relazioni a consuntivo delle varie strutture;

Il secondo, 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:

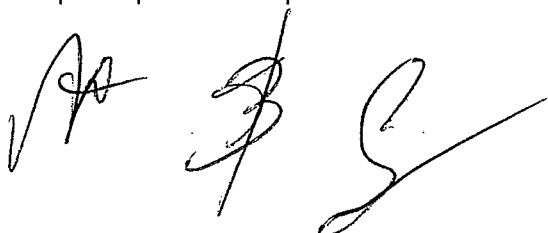
l'amministrazione, che ha elaborato ed adottato la Relazione sulla performance;

la metodologia di validazione.

L'Organismo Indipendente di valutazione (di seguito O.I.V.) ha esaminato la valutazione di prima istanza dell'anno 2018, richiamando la metodologia utilizzata per gli anni 2015, 2016 e 2017.

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 2018 ed utilizzati negli anni 2014, 2015 , 2016 e 2017 in tutti quei casi in cui si evidenzi una incongruenza tra le valutazioni di prima istanza del valutatore del singolo rispetto alla proposta di valutazione del Controllo di Gestione. Pur non di meno il limite della validazione da parte dell'O.I.V. consiste nella circostanza che non è l'O.I.V. stesso a prefissare i criteri valutativi e questo contrasto con il principio di indipendenza.



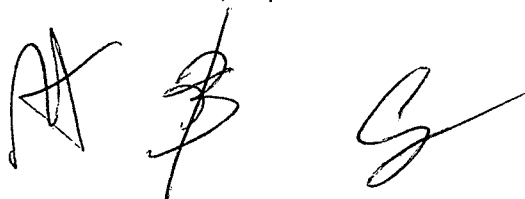
Per effetto della riforma operata dal D.lgs 74/2017 , il sistema di valutazione ha tenuto conto di quanto osservato nella relazione sul processo di validazione della relazione sulla performance anno 2017; di conseguenza, sono stati confrontati i risultati su valori oggettivi ricavati dalla mobilità attiva e passiva dei risultati della struttura rispetto al valore medio determinato o al valore obiettivo per l'anno 2018.

Quindi ci si è attenuti alla metodologia utilizzata a partire dal 2014 che per comodità di lettura si riporta:

" 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. Nei casi 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, acclarato che la valutazione di struttura è corretta, l'O.I.V., in coerenza con quanto espresso nelle relazione degli anni precedenti, ha provveduto a modificare la valutazione inerente il singolo soggetto o i soggetti ai quali è imputabile il mancato raggiungimento dell'obbiettivo/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'obbiettivo. 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, 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.

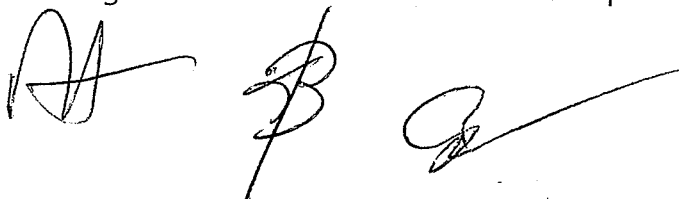
Pur non potendo elidere del tutto elementi soggettivi nella valutazione, la stessa, si ribadisce, deve nascere da un percorso rigoroso a cui il valutatore non può sfuggire.

Area della capacità gestionale e capacità professionale.

Anche per l'anno 2018 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 2018, data l'invarianza del metodo di valutazione stessa, anche se si rileva, un miglioramento in relazione alla 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 2019 si possa completare il processo di revisione.

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. E' indubbio che l'avvicinarsi del soggetto apicale alla guida dell' ASP con una breve permanenza, per fattori che esulano dalla valutazione di questo O.I.V., ha impedito il completamento del percorso delineato. Va rilevato come elemento positivo che la U.O. Controllo di Gestione ha mostrato nelle sue proposte di valutazione una indipendenza di giudizio rispetto ai giudizi espressi dai valutatori ed è questo elemento che porta l'OIV ad affermare, sulla base della documentazione pervenuta e degli atti compiuti, anche da parte dei diversi responsabili di UU.OO., 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 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16 e 17 del 2019, valida la Relazione sulla performance di cui alla Deliberazione 373 del Direttore Generale in data 13/06/2019.

Agrigento 12/11/2019

IL PRESIDENTE OIV
Avv. Salvatore Buggea

IL COMPONENTE OIV
Dr. Alessandro Tonti

IL COMPONENTE OIV
Dr. Eugenio Cottone