

ASP Siracusa

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE di VALIDAZIONE della
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE, ANNO 2017

Sommario

Premessa.....	1
1. OGGETTO DELLA VALIDAZIONE	2
2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E METODOLOGIA DI VERIFICA.....	3
2.1 PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI	3
2.2 METODOLOGIA DI VALIDAZIONE	3
2.3 TRACCIABILITÀ ED EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E RELATIVO APPROCCIO METODOLOGICO	3
2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO.....	3
3. FORMALIZZAZIONE: IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E IL GIUDIZIO	3
PARERE DI «CONFORMITÀ».....	4
PARERE DI ATTENDIBILITÀ.....	6
PARERE DI COMPRESIBILITÀ	7
Conclusione.....	7
ALLEGATO A: - TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO	8
ALLEGATO B – DOCUMENTO DI VALIDAZIONE.....	8

Premessa

Il 28 novembre 2018 l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha ricevuto dalla Direzione dell'ASP-SR la delibera n. 1289 con cui il Direttore Generale ff. ha approvato la Relazione sulla Performance anno 2017.

L'OIV preliminarmente fa presente che è stato insediato il 30 ottobre 2018, previo atto deliberativo n. 1087 dell'11 ottobre 2018.

La scadenza di presentazione della Relazione sulla performance e della relativa Relazione di validazione, a norma del D. Lgs. 74/2017 e della circolare della PCM - DFP del 29 marzo 2018 era prevista per il 30 giugno 2018. Tuttavia l'ASP-SR è stata priva dell'OIV dall'aprile 2018.

L'OIV ha avuto subito necessità di accedere agli atti e in questo è stato affiancato dal Direttore Amministrativo, dalla Responsabile della Segreteria Tecnica della Direzione Generale, dal Responsabile dei Sistemi Informativi, Flussi aziendali e Controllo di Gestione, dal Responsabile della Struttura Tecnica Permanente presso l'OIV.

A partire dal momento dell'insediamento e in diversi incontri con i vertici aziendali e i dirigenti dell'ASP-SR, l'OIV ha esaminato i dati di performance 2017 e la bozza *in working progress* della Relazione sulla

performance. Ciò alla luce del fatto che l'OIV deve svolgere un'attività di verifica sull'attendibilità delle informazioni ivi contenute, da cui trarre gli argomenti per motivare la validazione.

Le osservazioni proposte sono rivolte a un più efficace controllo strategico da parte della Direzione aziendale.

L'OIV ha visionato gli atti predisposti dal precedente Organismo Indipendente di Valutazione pubblicati nella sezione del sito "Amministrazione Trasparente". In particolare, non ha riscontrato la «Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance 2017».

I principi generali previsti dall'ANAC nella delibera 6/2012 per la stesura della presente Relazione sono: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità delle informazioni.

L'OIV svolge i suoi compiti ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

1. OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della validazione è l'esame del ciclo della performance 2017 attraverso l'analisi della Relazione sulla performance predisposta dalla Direzione Generale. Si precisa che la validazione consente il transito dal processo di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

L'oggetto della validazione, sempre ai sensi della delibera predetta, è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi che seguono:

- la *conformità* della Relazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e s.m.i;
- l'*attendibilità* dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la *comprensibilità* della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il «controllo sociale» sulle attività e sui risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, D.lgs. 150/2009 e s.m.i.).

Sulla base del predetto D. Lgs., l'OIV ha analizzato la Relazione sulla Performance 2017 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- il documento sintetico di Validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2016, tuttavia privo della Relazione di validazione dell'OIV
- la Relazione sulla Performance dell'anno 2016
- il Piano Triennale della Performance 2018-2020
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018-2020, integrato con il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente all'ASP-SR risale al 2013.

Tra gli atti dell'OIV non abbiamo riscontrato **nessuna evidenza**:

- del «monitoraggio di primo livello sull'avvio del *Ciclo della performance*», da compiersi, ai sensi della delibera ANAC n. 23/2013, entro trenta giorni dal rilascio del Piano triennale della *performance*;
- della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione, Valutazione della Performance, da attuarsi entro il 30 aprile 2018;

- del monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente, da effettuarsi al 30 aprile 2018;
- della Relazione di validazione della Relazione sulla performance 2016;

Tali documenti sono stati cercati perché utili ai fini della stesura della presente Relazione.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E METODOLOGIA DI VERIFICA

L'OIV ha adattato il proprio intervento in funzione delle circostanze temporali in cui è venuto a trovarsi a operare. Il *modus procedendi* è stato descritto brevemente in premessa, cioè lavorando in collaborazione con i dirigenti dell'ASP-SR con cui ha esaminato dati e documenti.

2.1 PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

Lo stesso giorno dell'insediamento si è tenuta la prima seduta dell'OIV con all'ordine del giorno la presentazione della bozza della «Relazione sulla performance 2017». Sono stati evidenziati elementi utili da integrare con informazioni aggiuntive. In separata seduta, l'OIV ha esaminato ulteriori bozze ricevute dall'Amministrazione a seguito di alcuni rilievi segnalati. L'Organo più volte si è riunito con i vertici dell'ASP e con la dirigenza coinvolta, ritornando sulla revisione della relazione e sull'integrazione dei dati.

L'OIV ha ricevuto la documentazione richiesta per e-mail ed è depositario dei file. L'interlocuzione con l'Amministrazione è una fase caldeggiata dalla delibera ANAC n. 6/2012.

L'OIV ha proceduto con lavoro proprio alla stesura di questa relazione di validazione.

2.2 METODOLOGIA DI VALIDAZIONE

L'OIV ha confrontato quanto emerso dalla Relazione sulla performance 2017 con quanto previsto dalla normativa vigente, dalle delibere dell'ANAC e dai documenti dell'ASP-SR.

Il confronto è risultato limitato per la non reperibilità di alcuni importanti documenti dell'ASP-SR di pertinenza dell'OIV precedente e di cui si è data prima notizia.

2.3 TRACCIABILITÀ ED EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E RELATIVO APPROCCIO METODOLOGICO

L'OIV tiene i documenti relativi all'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali e ai risultati conseguiti su cui ha effettuato le analisi.

Sono stati consultati anche i documenti pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito e gli atti deliberativi dell'Azienda.



2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO

Le carte di lavoro sono documenti in formato word, excel e pdf i cui contenuti sono stati esplicitati nel presente documento di validazione.

3. FORMALIZZAZIONE: IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E IL GIUDIZIO

Di seguito l'OIV precisa le argomentazioni che hanno condotto alla valutazione finale.

PARERE DI «CONFORMITÀ»

La valutazione della conformità della «Relazione sulla Performance» dell'ASP-SR ha avuto ad oggetto, in prima istanza, la coerenza formale della struttura del documento presentato con le disposizioni normative; in seconda istanza, la valutazione della coerenza sostanziale tra i contenuti del documento e quanto previsto dalle disposizioni di riferimento.

Dal punto di vista formale la struttura della Relazione sulla Performance 2017 è conforme con quanto disposto dalla delibera ANAC 5/2012, che prevede le seguenti sezioni:

- *Presentazione della relazione e indice*
- *Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni*
- *Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti*
- *Risorse, efficienza ed economicità*
- *Pari opportunità e bilancio di genere*
- *Il processo di redazione della Relazione sulla Performance.*

Con riferimento all'analisi delle singole sezioni non si è potuto andare oltre gli aspetti contenutistici previsti dalle norme in quanto non si è reperita la Relazione di validazione della Relazione sulla Performance 2016. Ciò al fine di verificare se quanto eventualmente suggerito in detta sede dall'OIV era stato fatto proprio dall'Amministrazione con gli eventuali opportuni interventi.

La prima sezione, denominata "Presentazione della relazione e indice" corrisponde al cap. 1 della Relazione sulla Performance 2017, e contiene, come previsto dalla delibera ANAC n. 5/2012, la presentazione ufficiale della Relazione ove ne vengono enunciate le principali caratteristiche.

La seconda sezione, rubricata «Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni» mostra:

- **PARAGRAFO 2.1: IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO IN CUI È STATA REALIZZATA LA RELAZIONE**

La descrizione del contesto esterno di riferimento è corredata dei dati demografici con le differenze di genere, mentre non è chiaro come essi hanno influenzato nel 2017 le attività svolte. Sono presenti

i riferimenti normativi quali: l'atto aziendale, le LG rilasciate dall'ANAC sul Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con la determinazione n. 1134 dell'08 novembre 2017, e quelle sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del dicembre 2017.

• PARAGRAFO 2.2: ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ASP-SR E LA SUA DOTAZIONE ORGANICA

È presentato l'organico dell'ASP-SR, ma non ci sono riferimenti ai dati qualitativi, quali: età media del personale, titoli di studio, soggetti con necessità dei benefici delle pari opportunità, godimenti di benefici e limitazioni di vario tipo, ecc. Risultano precisate le articolazioni organiche per ciascuna struttura organizzativa.

• PARAGRAFO 2.3: RISULTATI RAGGIUNTI

L'ASP-SR ha conseguito il pareggio di bilancio e positivi risultati in ambito amministrativo-gestionale e sanitario; ha aggiornato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza.

I dati presentati, gli output, sono esaustivi, tuttavia l'indicazione della delibera ANAC 5/2012 è quella di trattarli in modo sintetico. I dati sono raccolti in tabelle di facile lettura per i cittadini. Gli indicatori di economicità sono limitati ai rimborsi delle unità operative.

• PARAGRAFO 2.4: CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ

I dati sono espressi in tabelle di facile intellegibilità, ben differenziati in criticità e opportunità, ma mancano i riferimenti ai Piani triennali.

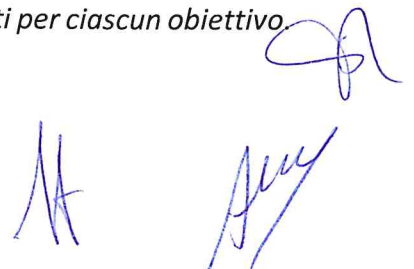
La terza sezione denominata «Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti» corrisponde al capitolo 3 della Relazione della performance e contiene i seguenti paragrafi:

- *Albero della performance*
- *Obiettivi strategici*
- *Obiettivi e piani operativi*
- *Obiettivi individuali*

Di seguito l'analisi delle varie sezioni

• *Paragrafo 3.1: albero della performance*

La rappresentazione dell'albero della performance, dal punto di vista grafico, risulta chiara, riuscendo a descrivere in modo sintetico e immediato la mission aziendale, le aree strategiche e gli obiettivi strategici. La delibera ANAC suggerisce di integrare i risultati raggiunti per ciascun obiettivo.



• PARAGRAFO 3.2: OBIETTIVI STRATEGICI

La Relazione contiene i risultati per ciascuno degli obiettivi strategici, a volte espressi in dati numerici a volte in commento. A pag. 56 la tabella non è interamente riprodotta. Gli obiettivi non sono corredati delle risorse umane e finanziarie. Non sembra siano intervenute variazioni durante l'anno, né sono indicate le cause degli scostamenti.

PARAGRAFO 3.3: OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

L'ASP-SR ha rilasciato set di obiettivi organizzativi differenziati per i livelli di assistenza: ospedalieri, territoriali e collettivi. All'interno delle attività ospedaliere, per settore: chirurgico, medico e dei servizi; all'interno di questi assegnati obiettivi diversi per ciascuna delle specialità.

Anche gli obiettivi per i servizi territoriali sono stati differenziati sulla scorta delle diverse specialità. Gli obiettivi individuali sono stati cinque per ciascun dipendente, di cui tre uguali per tutto il personale dell'Azienda e due scelti dal valutatore di I istanza all'interno di un elenco di cinquanta obiettivi predisposti dall'ASP.

Il personale amministrativo ha ricevuto obiettivi differenziati per la tipologia della sede di servizio.

Non risultano esplicitati i piani di attività di ciascun obiettivo, anche se in sintesi sono riportati i risultati conseguiti.

Come la Relazione afferma al § 6.2, l'OIV rileva l'assenza di riferimenti all'integrazione tra gli obiettivi individuati nel Piano, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli standard di qualità dei servizi da individuarsi ai sensi della delibera ANAC n. 3/2012.

Le informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente risultano sintetiche, chiare e di facile lettura e comprensione per gli stakeholder.

Non risulta marcato il grado di differenziazione dei giudizi di valutazione da parte del valutatore di I istanza, anzi risulta piuttosto piatto: il 93% del personale infatti ha conseguito il punteggio di valutazione tra 86 e 100%. Il personale non accede alla premialità secondo il grado di raggiungimento, ma l'ASP-SR ha stabilito che superando l'80% di risultato il dipendente otterrà il 100% del compenso economico. Non risultano obiettivi centrati sulla qualità di valutazione operata dal valutatore di I istanza.

Non si evincono chiari obiettivi finalizzati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4. LA QUARTA SEZIONE È DENOMINATA «RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ»

La Relazione riporta i dati economici di cui al modello predisposto per la valutazione dei costi sostenuti per Livello di Assistenza. Nel futuro, i contenuti di questo paragrafo – come richiesto dalla delibera ANAC n. 5/2012 – dovranno essere sviluppati secondo il "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio", ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 91 del 31 maggio 2011 e dall'art. 18/bis del D. Lgs. n. 118 del 23 giugno 2011.

Obiettivo della Relazione deve essere anche quello di evidenziare eventuali risparmi sui costi a seguito di opportune strategie aziendali rivolte a migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'appropriatezza.

Nella Relazione è riportata la rappresentazione degli scostamenti relativi alle principali voci di costo e di ricavo con commento sui fattori che li hanno determinati.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La Relazione riporta l'articolazione demografica per fasce di età, stato civile e genere. Al fine di integrare adeguatamente il bilancio di genere e le pari opportunità nella Relazione sulla performance, sì da individuare il fabbisogno sociale e i conseguenti obiettivi, è opportuno che l'ASP si uniformi ai contenuti della delibera ANAC n. 22 del 2011, promuovendo anche un suo piano di sviluppo delle pari opportunità.

6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

In questa sezione la Relazione evidenzia i soggetti coinvolti nel processo, i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

La Relazione risulta conforme a quanto previsto dalle delibere n. 5 e 6/2012 dell'ANAC.

PARERE DI ATTENDIBILITÀ

Fin dalla fase di redazione della Relazione è stato costante il raccordo con gli Uffici dell'ASP-SR, con l'obiettivo di garantire un'analisi che poggiasse su dati oggettivamente documentati.

L'OIV ha fatto riferimento alla sezione del sito «Amministrazione Trasparente» anche in vista di dover accertare gli obblighi di pubblicazione.

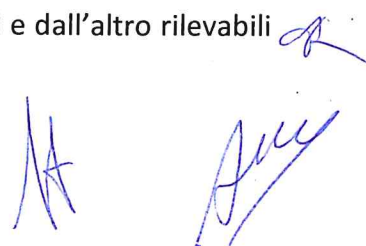
L'ottica con cui sono state svolte tali indagini è stata quella della tutela degli *stakeholder*, per cui la valutazione ha avuto per oggetto sia la validazione dell'attendibilità dei dati, sia l'accessibilità ai medesimi da parte dei portatori di interesse.

In prima istanza è stato effettuato un raccordo tra obiettivi del Piano della Performance 2017 e la Relazione sulla *Performance* ad esso riferita, raccordo che ha dato esito positivo. Quindi sono stati analizzati i singoli obiettivi al fine di valutarne punti di debolezza e incongruenze.

Nell'analisi della Relazione è emerso un buon livello di definizione degli obiettivi strategici, meno negli organizzativi e individuali. L'OIV concorda con quanto dichiarato nella Relazione sulla performance 2017 circa l'importanza di una chiara identificazione del livello di risultato raggiunto in confronto allo stato di raggiungimento o meno dell'obiettivo.

Nelle prossime relazioni sono da evitare i giudizi sul raggiungimento degli obiettivi, il che significa che ogni obiettivo dato deve essere misurabile.

L'OIV invita a definire gli obiettivi a partire dall'analisi delle criticità delle singole strutture, alla puntuale definizione dei target, a che i risultati attesi siano da un lato sfidanti e dall'altro rilevabili oggettivamente.



Tale raccomandazione dev'essere intesa sia in relazione agli obiettivi di performance istituzionale/organizzativa, sia in relazione ai criteri per la valutazione individuale. A tal proposito l'OIV suggerisce di aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASP-SR che data dal 2013, alle Linee Guida che l'Autorità ha rilasciato per i ministeri nel dicembre 2017.

A seguito di tale analisi il documento, per le informazioni in possesso dell'OIV, è attendibile.

PARERE DI COMPRESIBILITÀ

La Relazione sulla performance 2017 presenta un grado di comprensibilità sufficiente: il documento poteva, peraltro, essere redatto in forma più sintetica. Si raccomanda di proseguire per il futuro osservando il massimo della sinteticità.

L'OIV si impegna a supportare gli Uffici per il miglioramento continuo delle procedure connesse al ciclo della Performance in generale e alla Relazione sulla performance nello specifico, alle procedure per lo sviluppo della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A parere dell'OIV il documento rispetta il requisito di comprensibilità e chiarezza, meno quello di sinteticità, previsti dal D. Lgs. 74/2017.

Conclusione

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi precedenti, e nonostante le diverse criticità riscontrate e su cui si ravvisa la necessità di più puntuali iniziative aziendali e verso cui l'attuale OIV è chiamato ad effettuare responsabile attività di monitoraggio, il giudizio dell'OIV su questa Relazione sulla Performance 2017 è positivo.

Tale giudizio rappresenta comunque l'avvio di un percorso di miglioramento che dovrà continuare negli anni successivi.

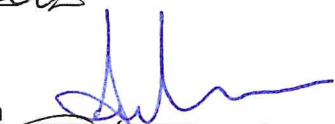
Il Presidente

Dott. Renato Malta

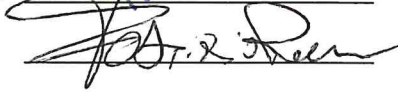


I Componenti

Dott. Antonio Lazzara



Dott. Fabrizio Russo



Siracusa, 3.12.2018

ALLEGATO A: - TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO

ALLEGATO B – DOCUMENTO DI VALIDAZIONE