

VERBALE N. 19 DEL 26/11/2024

A seguito di convocazione a firma del Presidente trasmessa in data 21/11/2024, l'Organismo Indipendente di Valutazione della ASL Lecce si è riunito il giorno 26/11/2024 alle h. 12,00 presso lo studio professionale del componente Dr. Giovanni Rapanà sito in Via F. Maremonti, 10, per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance presentata dall'Ente.

All'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) compete la validazione della Relazione sulla Performance ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c) del D.Lgs 150/2009, e nella seduta del 30/10/2024 ha esaminato il documento relativo all'anno 2023.

Il quadro normativo di riferimento assunto dall'Organismo per la validazione della Relazione oltre che dal D.Lgs 150/2009 è il seguente:

Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri – n. 1/giugno 2017;

- Linee guida sul sistema di misurazione e valutazione – Ministeri – n. 2/dicembre 2017;

- Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance – n. 3/novembre 2018;

- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche – n. 4/novembre 2019;

- Linee guida sulla misurazione e valutazione della Performance individuale n. 5/dicembre 2019.

Alla luce delle indicazioni e prescrizioni contenute nelle citate linee guida, l'Organismo Indipendente di Valutazione della ASL Lecce-formula le seguenti osservazioni.

1) NOTE SU RUOLO E FUNZIONI DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE DI SUPPORTO ALL'OIV

Il persistente ritardo con cui la Relazione viene inviata all'OIV testimonia delle difficoltà con le quali la STPS riesce ad adempiere ai suoi ruoli istituzionali, disciplinati dal D.lgs. 150 del 2009, art. 14, co. 9 (*Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, **dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni***). L'OIV ritiene che l'attuale composizione della STPS non corrisponda **efficacemente** alla dimensione *tecnica* richiesta per questa struttura, assumendo piuttosto il profilo di una mera articolazione operativa del Servizio Controllo di Gestione. La previsione di cui al citato art. 14, co. 9. D.lgs. 150/2009 richiede che nella STPS siano presenti figure dotate di competenze tecniche (a titolo di esempio: data

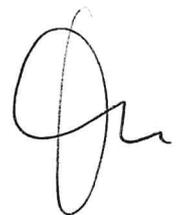


manager, esperti in analisi organizzativa, funzionari di area giuridica e contabile-amministrativa). Si ritiene che essa debba avere una connessione operativa diretta con l'OIV stesso, il quale dovrebbe poter indicare di quali dati ritiene di aver bisogno per svolgere le funzioni ad esso assegnate; quindi, una struttura snella, dotata di forte operatività (il che contrasta con la prevalente presenza di figure dirigenziali apicali all'interno dell'attuale STPS). La piena funzionalità di un organismo come l'STPS è presupposto ineludibile di una proficua gestione del ciclo della performance che non veda l'OIV quale mero recettore di analisi organizzative elaborate senza il suo contributo.

2) NOTE SULL'ASSETTO FORMALE E SULLA DIMENSIONE COMUNICATIVA DELLA RELAZIONE

La Relazione appare come scarsamente in linea con quanto richiesto dall' Art. 14 comma c) del D.Lgs. 74/2017 laddove prescrive che "l'OIV valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che essa sia redatta *in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini ed agli altri utenti finali...*". Si tratta in questo caso, invece, di un testo caratterizzato da un linguaggio tecnico formalmente definito lungo parametri interni ad un'organizzazione del SSN, col risultato di determinare un basso valore di accountability. Le linee guida n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, del resto, accentuano la necessità che la Relazione abbandoni lo stile espositivo tipico di un documento a circolazione interna all'organizzazione, per sottolineare invece che "La relazione deve essere redatta in forma sintetica, con un linguaggio semplice, facilmente comprensibile per l'utente finale (...) si suggerisce un largo ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, in modo da favorire una più immediata leggibilità e fruibilità delle informazioni".

L'OIV osserva che la Relazione appare caratterizzata da disomogeneità espositiva e mancanza di una lettura sintetica e trasversale dei contenuti. Nel consistente numero di indicatori adottati, provenienti da fonti prevalentemente interne, l'OIV ha rilevato informazioni troppo eterogenee. L'OIV evidenzia il carattere eccessivamente tecnico della Relazione, e il poco evidente legame tra le risorse, gli obiettivi assegnati, gli eventuali scostamenti nel raggiungimento degli obiettivi stessi e la dinamica delle attività svolte, anche nella prospettiva dell'identificazione delle cause degli eventuali scostamenti. Mancano inoltre indicatori che, oltre agli avanzamenti fisici, finanziari e procedurali, diano conto del reale impatto migliorativo sull'utenza interna ed esterna conseguito grazie al raggiungimento degli obiettivi. L'O.I.V. registra una scarsa attenzione alla dimostrazione che la performance sia stata effettivamente in grado di generare valore pubblico.



L'OIV esprime una formale raccomandazione alle competenti strutture aziendali perché si tenga adeguatamente conto del dettato normativo in tema di accessibilità e immediata comprensibilità per gli utenti finali della Relazione sulla performance.

3) NOTE SUL BILANCIO DI GENERE NELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Questo O.I.V. rileva l'assenza di un capitolo o di un paragrafo relativo al bilancio di genere, segnando un arretramento e procedendo in direzione contraria al rafforzamento del ruolo del CUG nell'attuazione degli obiettivi di assicurazione delle pari opportunità nelle attività delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità. Come sottolinea il Dipartimento delle Pari Opportunità, "Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne (...) Il Dipartimento individua alcuni obiettivi fondamentali nell'adozione del bilancio di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, tra cui "assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione" e "promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

L'OIV esprime una formale raccomandazione alle competenti strutture aziendali perché si tenga adeguatamente conto del dettato normativo in tema di redazione del bilancio di genere, inserendolo tra gli obiettivi dotati di specifica autonomia e di adeguati indicatori di risultato.

4) NOTE SULL'ASSENZA DI SPECIFICI OBIETTIVI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Questo O.I.V. rileva un troppo generico richiamo all'anticorruzione e alla trasparenza, unitamente alla mancata adozione di obiettivi ed indicatori su questo tema per ogni singola unità operativa. Ne consegue che anticorruzione e trasparenza vengono considerati di sola pertinenza dell'amministrazione centrale e del Servizio preposto, esonerando le unità operative dal documentare in che modo, attraverso quali azioni positive e con quali risultati le stesse hanno operato per la prevenzione dei rischi corruttivi e la promozione della trasparenza. L'OIV ritiene indispensabile una maggiore integrazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance. A tale soluzione si potrebbe giungere formulando obiettivi/indicatori trasversali in grado di misurare il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.



5) NOTE SULLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

L'art. 10, comma 1, lettera b), del DLgs. n. 150/2009 prescrive alle amministrazioni pubbliche di rendicontare i risultati organizzativi e individuali. La Relazione sulla performance deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione di eventuali scostamenti (art. 10, comma 1, lettera b del DLgs. n. 150/2009); il riferimento ai risultati individuali va letta con riferimento alla lettera a) dell'articolo citato laddove viene stabilito che il Piano della performance (ovvero la sottosezione "Performance" del PIAO) contiene, tra l'altro, anche gli obiettivi dei dirigenti. La Relazione sulla performance deve contenere gli esiti delle valutazioni dei risultati connessi agli obiettivi individuali. La Relazione presentata dall'Azienda non contiene queste valutazioni, limitandosi nelle pagg. da 120 a 124 a presentare tabelle di sintesi suddivise per strutture e per area comparto e area dirigenziale. Queste tabelle, oltre a rendere evidente uno schiacciamento delle valutazioni verso i valori massimi delle scale proposte, non contengono alcun elemento di merito che consenta all'O.I.V. un effettivo controllo valutativo sul raccordo tra obiettivi assegnati e performance conseguita, e questo contrasta con la necessità di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione dei dirigenti, con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d.

Questo conduce al fenomeno già rilevato dall'OIV negli anni precedenti del livellamento verso l'alto dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale delle aree funzionali, con riflessi negativi sulla effettiva valorizzazione del merito, in quanto il generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni pregiudica l'individuazione di percorsi formativi personalizzati e di idonei meccanismi di crescita in carriera basati sul merito e sulla performance individuale (articolo 14, comma 4, lett. d), del d.lgs. n. 150/2009).

6) NOTE SULLA QUALITÀ E SIGNIFICATIVITÀ DI OBIETTIVI E INDICATORI.

La Relazione non appare adeguatamente in grado di definire obiettivi e indicatori secondo una logica di *outcome*, osservando un rigoroso rispetto della tempistica. Il consistente numero di indicatori proviene da fonti prevalentemente interne, con informazioni troppo eterogenee, e manca del tutto l'adozione di indicatori basati su valutazioni metodologicamente ancorate a benchmark idonei. Mancano inoltre indicatori che, oltre agli avanzamenti fisici, finanziari e procedurali, diano conto del reale impatto migliorativo sull'utenza interna ed esterna conseguito grazie al raggiungimento degli obiettivi, come già rilevato in merito alla scarsa capacità della Relazione di documentare il grado di produzione di valore pubblico. Se per **Valore**



Pubblico s'intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da una PA (o creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza, allora la Relazione sulla performance – in linea peraltro con il concetto di accountability – dovrebbe essere il luogo privilegiato per fornire ai destinatari finali dell'attività dell'organizzazione un quadro esauriente e comprensibile di quale sia, e come sia stato misurato, il grado di miglioramento del benessere collettivo.

7) NOTE SULLA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA.

Come già evidenziato dall'OIV in tutte le precedenti validazioni, mancano ancora obiettivi ed indicatori specifici sulla valutazione partecipativa, anche attraverso l'introduzione di un apposito *set* di indicatori per ciascun obiettivo, atti a misurare anche gli esiti di tale valutazione (cfr. Linee guida n. 4/2019 Dipartimento della Funzione Pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche). Si veda anche il d.lgs. 74/2017, che vale la pena richiamare per intero nel suo art. 14 comma 4-bis: "Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7".

La norma pone al centro la rilevazione del grado di soddisfazione (che può essere rilevato anche tramite modalità interattive quali i sondaggi continuativi e simili); oltre a ciò, deve essere valutato anche quello che l'amministrazione fa per lo sviluppo delle relazioni con i cittadini e con gli altri soggetti interessati. La norma individua nell'Organismo Indipendente di Valutazione il possibile interlocutore dei cittadini e degli utenti a cui può essere direttamente comunicato "il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati". Sempre all'OIV viene affidata la responsabilità di verificare l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione e si impone al medesimo Organismo di tenere conto dei risultati ai fini della valutazione annuale della Performance organizzativa, con i conseguenti riflessi sulle valutazioni individuali dei singoli dirigenti e collaboratori. A fronte di tale esaustività



e chiarezza del disposto normativo, e a fronte dei ripetuti solleciti che questo Organismo ha formulato in direzione delle competenti strutture aziendali perché siano implementati dispositivi metodologici atti a garantire, in forma non episodica, azioni sistematiche di attuazione del diritto dei cittadini e degli altri utenti ad esprimere la propria valutazione sui risultati conseguiti dall'Azienda, solleva non poche perplessità l'arida formulazione burocratica riservata nella Relazione sulla Performance a quella che viene definita "valutazione partecipativa" e che in realtà elenca atti a mera valenza organizzativa interna e un semplice elenco di attività presuntamente svolte. Manca qualsiasi indicatore di target, non vengono fornite indicazioni circa l'estensione territoriale e/o l'articolazione per strutture operative delle asserite attività di "ascolto" (attraverso quali canali? Con quanti contatti realizzati? Con quali metodiche di rilevazione dei dati?) dell'utenza, sino ad considerazioni prive di qualsiasi dimensione valutativa (si veda la seguente affermazione: "Si è monitorato il gradiente di soddisfazione / insoddisfazione delle prestazioni erogate, conosciuto lo scarto tra qualità attesa e qualità percepita, raccolti preziosi *feedback* utili a pianificare e attuare le necessarie azioni di miglioramento per il superamento delle criticità segnalate" senza che la Relazione dia alcun supporto a tali risultati, presentati in modo autoreferenziale e autovalutativo). La mancanza precedentemente rilevata delle valutazioni individuali impedisce a questo O.I.V. di determinare quale sia stata la valutazione individuale espressa per la U.O.S.V.D. Comunicazione Informazione Istituzionale, la cui attività in termini di rapporto tra obiettivi assegnati e risultati raggiunti, elaborata secondo indicatori quantitativi identificati con precisione, non risulta desumibile da quanto espresso nel capitolo 6 della Relazione sulla performance.

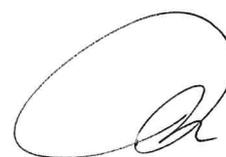
PER QUANTO SOPRA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della ASL Lecce

VALIDA

La Relazione sulla Performance della ASL Lecce per l'anno 2023 registrando le criticità espresse nelle note da 1 a 7 del presente verbale. Tali criticità meritano di essere segnalate perché l'Azienda ponga tempestivamente in essere adeguati interventi migliorativi in occasione del successivo ciclo della performance. L'O.I.V. avrà cura di verificare che l'amministrazione abbia recepito le osservazioni e ne darà conto nella propria Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

A fronte della valutazione con osservazioni, l'O.I.V. procederà alle comunicazioni di cui all'art. 14, comma 4, lett. B) del D.Lgs. 150/09.



Lecce, 26 novembre 2024

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Luigi Spedicato, Presidente



Prof. Francesco Natale, Componente



Dr. Giovanni Rapanà, Componente

