

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(O.I.V.)

Nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 437 del 29/11/2016

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE Relazione sulla Performance 2017

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti di Foggia", ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, e successive delibere CIVIT n. 4/2012, n.5/2012, n.6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance anno 2017 di cui all'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs n. 150/2009, aggiornato dal D. Lgs. 74/2017, approvata con deliberazione del Direttore Generale n. 42 del 24 gennaio 2019 e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, a mezzo mail, il giorno 25 gennaio 2019.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla verifica dei risultati delle strutture, dei risultati emersi dai dati di attività rilevati dal Controllo di Gestione, utilizzando la metodologia definita dalle citate Delibere CIVIT.

L'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs, 74/2017 prevede che *"entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla Performance è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di validazione ai sensi dell'art. 14 ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ed il bilancio di genere realizzato."*

L'art. 10 comma 5 dello stesso decreto prevede che *"in caso di ritardo nell'adozione del Piano della performance o della Relazione sulla performance, l'Amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica"*.

Ai sensi del D Lgs.74/20017, art.14 comma 4 lett.c), l'OIV *"valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione su sito istituzionale dell'Amministrazione"*.

Ai sensi della lettera d) del medesimo Decreto” *l’OIV garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all’art.9 comma 1 lett. d) nonché dell’utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità”.*

La validazione della Relazione è l’atto conclusivo del Ciclo della Performance, solo a seguito del quale è possibile per l’Amministrazione autorizzare gli adempimenti conseguenti e procedere all’erogazione della premialità. Il comma 6 dell’art. 14 del D.Lgs. 74/2017 infatti prevede che *“la validazione della Relazione sulla Performance di cui al comma 4 lettera c) è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali”.*

Tutta la documentazione sulla quale l’OIV ha effettuato le verifiche, è archiviata tra le carte di lavoro dell’Organismo tenute presso la struttura Controllo di gestione - Processi valutativi.

Motivazioni alla validazione da parte dell’OIV della Relazione sulla Performance 2017

Per quanto in premessa l’OIV rileva anzitutto il mancato rispetto formale dei termini previsti dalla normativa di riferimento operato dall’Amministrazione nel non aver proceduto con tempestività alla raccolta degli elementi informativi necessari alla predisposizione del documento che avrebbe dovuto essere adottato e pubblicato, unitamente alla Validazione dell’OIV entro il 30 giugno 2018.

Le attività propedeutiche alla validazione dei contenuti della Relazione sulla Performance 2017 si sono svolte mediante l’analisi della documentazione trasmessa dall’Ufficio Controllo di Gestione (comprensiva delle schede di budget delle singole strutture con l’indicazione degli obiettivi assegnati ed il grado di raggiungimento degli stessi nonché delle schede individuali della dirigenza) e dall’Ufficio del Personale che ha trasmesso i risultati delle valutazioni delle performance individuali del comparto.

Il presente documento espone di seguito, in modo sintetico, il risultato dell’attività che l’OIV ha svolto attenendosi, in particolare, alle “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”, oggetto della Delibera CIVIT n. 6/2012, aggiornata il 4 luglio 2013.

L’OIV si è avvalso della metodologia generale definita dalla disciplina di riferimento. Le attività hanno dunque tenuto in considerazione i tre ambiti di validazione definiti nelle richiamate Delibere CIVIT. Il primo ambito riguarda la **conformità (compliance)** della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle Delibere CIVIT di riferimento (in particolare la n. 5/2012). Il secondo ambito è relativo alla **comprensibilità** della Relazione da parte di cittadini e portatori di interesse e con l’obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell’amministrazione. Il terzo ambito di validazione riguarda la verifica dell’**attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione.

1. Presentazione e indice

La presentazione e l'indice della Relazione non rispettano esattamente le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n.5/2012. In ogni caso, seppur in ordine sparso, contengono la maggior parte delle informazioni richieste.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

Il paragrafo, nel suo insieme, contiene una descrizione molto sintetica dell'articolazione strutturale dell'Amministrazione e una presentazione delle principali informazioni e dei risultati. Sono presenti alcune carenze informative riguardanti in particolare la caratterizzazione del contesto esterno di riferimento e, soprattutto, l'identificazione di criticità e opportunità. In particolare, non sempre è evidenziato l'aspetto funzionale per comprendere come e in che misura esse abbiano inciso sul mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi programmati.

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Sono descritti in modo molto sintetico tanto il contesto esterno inteso come condizioni e criticità con le quali l'Amministrazione si è dovuta confrontare, tanto l'insieme degli altri "attori" con competenze ed interessi connessi e collegati al sistema Sanità.

In termini di comprensibilità sono possibili interventi di miglioramento. In particolare, sarebbe utile che il testo fosse strutturato in modo da rivolgersi in modo chiaro ai cittadini e agli utenti, ponendo in particolare evidenza gli eventi di contesto esterno più rilevanti, intervenuti nel corso dell'anno, e i relativi effetti sull'azione dell'amministrazione.

2.2 L'Amministrazione

In questo paragrafo l'Amministrazione risulta descritta in termini di organizzazione dipartimentale, che rappresenta il modello organizzativo con il quale l'Azienda eroga assistenza. L'organizzazione dipartimentale, quale organizzazione integrata di unità operative omogenee, affini e complementari, ciascuna con obiettivi specifici ma tutte concorrenti al perseguimento di comuni obiettivi di salute, ai sensi dell'art. 17-bis del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., rappresenta il modello di gestione operativa di tutte le attività delle Aziende Sanitarie.

Pur osservando l'esistenza delle informazioni previste, nella Relazione si rileva una oggettiva difficoltà di accesso da parte del lettore a dati di maggior dettaglio e, quindi, ad un'informazione più completa che va razionalizzata per essere resa intelligibile.

Al riguardo si auspica una riclassificazione dei dati relativi al personale suddivisa in base alle diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

2.3 I risultati raggiunti

La Relazione propone ad un livello descrittivo i principali risultati raggiunti dall'Azienda nell'esercizio delle sue funzioni. Tra i contenuti vengono illustrati gli esiti delle attività previste nel Piano Anticorruzione e i risultati della produzione aziendale in termini economici, riferiti ai principali indici di misurazione.

Come già evidenziato per altri aspetti, anche in questo caso si auspica che il criterio di sintesi delle informazioni possa essere maggiormente basato sulla selezione di informazioni utili ai cittadini e agli altri stakeholder esterni, al fine di produrre una rappresentazione più immediata dei risultati raggiunti.

2.4 Le criticità e le opportunità

Nel paragrafo non vengono evidenziate in modo adeguato le criticità che hanno impedito, totalmente o parzialmente, di conseguire i risultati programmati nel Piano delle Performance 2017/2019. Non sono evidenziate neanche le eventuali attività intraprese o da intraprendere per superare le criticità.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

Nel paragrafo sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In altra parte della Relazione sono riportati i risultati raggiunti degli obiettivi del Programma Nazionale Esiti (P.N.E.). Questa rappresentazione è compilata in maniera adeguata poiché espone l'obiettivo assegnato, il risultato raggiunto e il trend aziendale.

Per la restante parte degli obiettivi, i risultati raggiunti sono declinati in termini assoluti o relativi, senza però evidenziare il target, l'indicatore scelto per la valutazione, lo scostamento tra risultato e target e le eventuali argomentazioni per definire le cause dello scostamento stesso.

Non ci sono informazioni riguardanti la rappresentazione dell'albero della performance. Con riferimento agli obiettivi individuali le informazioni risultano generiche e parziali. Si rappresenta, infine, l'assenza di un'analisi del trend storico estesa a tutte le attività di maggiore rilevanza.

3.1 Albero della performance

Il documento non riporta uno schema definito di albero della performance.

Al fine di incrementare il complessivo livello di comprensibilità del paragrafo si evidenzia come il contenuto proposto non contenga una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della performance dell'Azienda, non fornisca indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo programmato e non evidenzii il grado di conseguimento dell'obiettivo con il riferimento al target.

I tre elementi ora richiamati costituiscono altrettanti aspetti per un possibile miglioramento.

3.2 Obiettivi strategici

In questo paragrafo devono essere riportati i risultati ottenuti (*outcome*) per ciascuno degli obiettivi strategici indicati nel Piano delle Performance.

Per ciascun obiettivo devono essere riportate le informazioni riguardanti: la descrizione dell'obiettivo con l'eventuale peso, gli indicatori, il target, le risorse (umane e finanziarie), le strutture di riferimento e i responsabili. A consuntivo i dati dovranno essere integrati con le variazioni intervenute in corso d'anno, il grado di raggiungimento dell'obiettivo, lo scostamento tra risultato atteso e conseguito, le cause dello scostamento.

Nella Relazione è indicato, solo per gli obiettivi maggiormente rappresentativi, il risultato finale del 2017 e il risultato dell'anno precedente.

Nel paragrafo è necessario dare evidenza delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder (interni ed esterni) e il grado di condivisione dei risultati.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Valgono le considerazioni fatte al paragrafo precedente.

3.4 Obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali del personale dipendente sono assegnati sulla base del Sistema di misurazione e valutazione attualmente in uso in Azienda.

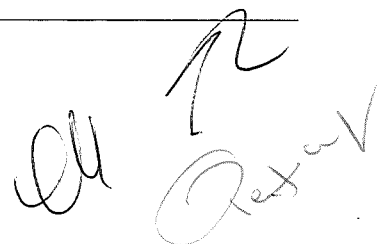
Nel paragrafo sono rappresentati in forma sintetica le tabelle riepilogative dei risultati raggiunti e il grado di differenziazione dei giudizi. L'Oiv evidenzia, tuttavia, che l'esito valutativo risulta pressoché allineato sui valori massimi, con scarsa differenziazione dei giudizi.

Sono del tutto assenti le informazioni relative alle procedure di conciliazione, sia in termini assoluti che in termini relativi nonché i loro esiti.

E' generica l'informazione relativa all'eventuale mancato avvio o mancata conclusione del processo di valutazione individuale.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Nel paragrafo sono evidenziate, seppure in maniera sintetica, alcune informazioni generali di carattere economico del Bilancio 2017, in particolare alcuni scostamenti tra il Budget 2017 e il Bilancio Consuntivo.



Si auspica che per il futuro venga rappresentato il bilancio consuntivo con il relativo piano degli indicatori, e i risultati attesi di bilancio, al fine di rendere comprensibili le informazioni di carattere economico-finanziario anche a soggetti portatori di interesse ma privi di specifiche competenze in materia.

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Non vengono menzionate iniziative specifiche da parte del CUG , ne informazioni generali idonee a rappresentare un bilancio di genere fotografando la presenza femminile all'interno dei diversi dipartimenti e i rapporti all'interno delle diverse categorie.

Non risulta se siano stati somministrati questionari sul benessere organizzativo.

6. Il processo di redazione della relazione sulla performance

Non ci sono informazioni a riguardo.

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Non ci sono informazioni a riguardo.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Non ci sono informazioni a riguardo.

Considerazioni conclusive

Il Piano delle Performance 2017/2019 adottato con Delibera del D.G. n. 408 del 31.07.2017 ha determinato un ritardo dell'avvio del Ciclo della Performance; tale ritardo ha inevitabilmente comportato il ritardo nell'approvazione della Relazione sulla Performance 2017 (avvenuta in data 24 gennaio 2019 con circa 7 mesi di ritardo rispetto al termine previsto) e di conseguenza il ritardo nell'erogazione della produttività e dell'indennità di risultato.

In merito a ciò, l'OIV ritiene opportuno che la Direzione Generale comunichi tempestivamente al Dipartimento della Funzione Pubblica le ragioni del mancato rispetto del termine di cui all'art. 10 c. 5 D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017, previsto per l'approvazione della Relazione sulla Performance, raccomandazione nuovamente sollecitata con la nota del D.F.P del 9 gennaio 2019.

Il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi non ha permesso che gli stessi potessero essere verificati in corso d'anno, vanificando così la possibilità di intervenire con eventuali correzioni o integrazioni per favorire la loro raggiungibilità.

Poiché il Ciclo della Performance prende avvio con l'assegnazione degli obiettivi, si raccomanda di avviare le procedure in tempo utile e secondo la tempistica normativamente prevista affinché la Relazione sulla Performance venga approvata nel rispetto del termine previsto.

Si raccomanda inoltre:

1. di utilizzare nella predisposizione della prossima Relazione sulla Performance per l'anno 2018, le nuove Linee Guida del DFP, sostituiscono quelle precedenti, relative alla struttura e alla modalità di redazione;
2. di predisporre una relazione sul benessere organizzativo aziendale al fine di ingenerare una percezione chiara sulla imparzialità delle valutazioni espresse dai soggetti valutatori nei confronti del personale valutato;
3. di predisporre il Piano Triennale della Performance coordinandolo ed integrandolo con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, rispetto agli obiettivi strategici e operativi.

L'OIV da atto all'amministrazione di aver recentemente avviato un processo di miglioramento delle procedure del Ciclo della Performance e di essersi attivata nella produzione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che si auspica, possa essere adottato nel minor tempo possibile.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla Performance 2017 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti di Foggia".

Foggia, 31 gennaio 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

