



Sede Legale Viale Strasburgo n.233
90146 Palermo Tel 0917801111
P.I. 05841780827

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Documento sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (2014/16)

Sommario

1. PRESENTAZIONE.....	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	4
2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	5
2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target	5
2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	6
2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	6
2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE (Sez. B)	6
2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	6
2.2.2. la misurazione e valutazione della performance	7
2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale	8
2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (Sez. C).....	8
2.4 INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO (Sez. D)	8
2.5 SISTEMI INFORMATIVI INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (Sez. E)	9
2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA' (Sez. F).....	9
2.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (Sez. G).....	9
2.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV (Sez. H).....	9
3. CONCLUSIONE.....	10

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento ha la funzione di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, così da evidenziare criticità e opportunità dello stesso, rendendo possibile il suo sviluppo e miglioramento.

L'O.I.V. procede ad esaminare il funzionamento del sistema alla luce delle linee guida elaborate con delibera ANAC n. 23/2013 e delibera CIVIT n. 114/2010.

L'esame dell'O.I.V. avrà cura di valutare anche eventuali azioni di miglioramento prodotte dall'Amministrazione in relazione a quanto emerso dall'attività svolta anche dall'O.I.V. negli ultimi anni.

Il lavoro dell'O.I.V. prenderà in esame oltre alle schede di cui agli allegati 1 – 2 e 3 l'insieme dei documenti prodotti dal sistema di programmazione e controllo al fine di individuare gli eventuali punti di forza e di debolezza del sistema sia per quanto concerne le dimensioni organizzative delle strutture sia quelle individuali.

Di tale sistema si cercherà di rinvenire la congruità fra l'assegnazione di obiettivi sia strategici che operativi, gli indicatori utilizzati per la rilevazione e misurazione e degli output prodotti.

In particolare, ove possibile, si cercherà di far emergere i collegamenti del sistema aziendale con il sistema generale di riferimento in ordine alle azioni strategiche delineate dai programmi di contenimento della spesa pubblica, implementazione del sistema di trasparenza e anticorruzione delle amministrazioni pubbliche e del collegamento tra obiettivi operativi ed obiettivi economico finanziari aziendali.

Questo Organismo, anche per l'anno 2014, si è trovato nella necessità di dover compiere le proprie attività facendo ricorso al regolamento approvato in Azienda per il 2011 con Delibera 117 del 12.02.2010 e per il 2012 con i seguenti regolamenti: Delibera 2514 del 30.12.2011 per l'Area Comparto, 2495 del 29.12.2011 per l'Area Dirigenza SPTA e 2497 del 29.12.2011 per l'Area della Dirigenza Medica, non essendo intervenute variazioni contrattuali e/o regolamentari.

Occorre evidenziare che, anche grazie al supporto sistemico e costante dell'OIV, il ciclo di gestione della performance si sta progressivamente realizzando, in conformità al quadro ordinamentale generale.

I documenti predisposti che sono stati sottoposti a questo OIV sono i seguenti:

- Piano della performance 2012-2014;
- Aggiornamento Piano della performance 2012-2014,
- Aggiornamento Piano della performance 2014-2016,
- Schede Obiettivi 2014 Dirigenza,
- Schede Obiettivi 2014 Comparto,
- Dati, relazioni e note sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2014,
- Relazione sulla performance anno 2015,
- Validazione della Performance anno 2015 con relativi allegati,

- Piano Triennale Prevenzione della corruzione 2014-2016 che include il Programma triennale della trasparenza ed integrità 2014-2016, così come disciplinato dal Legge 190/2012.

Documento sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativamente al 2011 e 2012

L'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia - Cervello, istituita a seguito della L.R. 14 aprile 2009, n. 5, è nata dalla fusione di due cessate aziende ospedaliere e di un presidio ospedaliero pediatrico (facente parte, quest'ultimo, dell'ASP di Palermo).

L'Azienda opera in relazione alle politiche regionali ed agli obiettivi assegnati dall'Assessorato della Salute, al fine di raggiungere i risultati individuati nella programmazione regionale in un'ottica di sinergia sistemica. Il numero totale di dipendenti, comprensivo del personale a tempo determinato, in servizio al 31.12.2014 è pari a **2583**, suddiviso in n.**1994** personale del comparto e n. **589** personale della dirigenza, con una ulteriore leggera flessione rispetto ai dati del **2013**.

Si allegano n. 6 grafici delle valutazioni di struttura e del personale per l'anno 2014.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'AOR Villa Sofia - Cervello prosegue nel percorso di realizzazione del ciclo della performance al fine di dare attuazione a quanto specificamente previsto dalla normativa nazionale. Tuttavia, nonostante gli intendimenti perseguiti e le iniziative adottate, l'Azienda deve ancora implementare adeguatamente il sistema di gestione della performance, il quale continua a risultare carente di numerosi elementi che verranno nel seguito specificati. Gli obiettivi attribuiti dall'Assessorato Regionale della Salute al Direttore Generale sono stati assegnati ai singoli Responsabili per competenza anche per l'anno 2014, inserendoli nelle singole schede di budget annuali, senza una reale possibilità di negoziare i risultati, al fine di rispettare i valori attesi indicati dal competente Assessorato.

Da ciò che si rileva, documentalmente, l'applicazione del sistema incentivante è stata effettuata e completata per l'anno 2014. Questo Organismo ha validato il sistema di distribuzione dei premi di produttività, collegati al raggiungimento di specifici obiettivi e schede redatte dai dirigenti responsabili di struttura secondo item definiti. A seguito di tale validazione l'Azienda ha potuto erogare i saldi a conguaglio dei premi di risultato relativi all'anno 2014.

Il Piano della Performance per il triennio 2012-2014, adottato dall'Azienda con delibera n. 179 del 31/01/2012, contiene al suo interno degli obiettivi che non sono riferibili all'anno in oggetto in quanto l'indicazione dei target da raggiungere, da parte dell'Assessorato, avviene nel corso dell'anno per cui la programmazione strategica risulta essere in divenire e non definita all'inizio del ciclo come previsto dalla normativa e dalle Delibere Anac.

Evidenziando nel dettaglio il percorso seguito dall'Azienda, essa ha proseguito il proprio ciclo della Performance, attraverso l'adozione dell'aggiornamento del Piano della Performance 2014-2016

approvato con delibera n. 130 del 31.1.2014.

A tal proposito l'OIV rileva che sarebbe opportuno uniformare la denominazione formale dei Piani di programmazione aziendale alle previsioni legislative di settore. In particolare sarebbe auspicabile poter formalizzare dei Piani triennali in conseguenza all'avvenuta ricezione degli obiettivi strategici trasmessi dagli Organi superiori regionali e nazionali. Sulla base di tali Piani triennali occorrerebbe poi elaborare un aggiornamento annuale al Piano della Performance che, tenuto presente il percorso per il raggiungimento degli obiettivi strategici possa comunicare alle varie strutture aziendali i singoli obiettivi operativi per l'anno di riferimento.

Si auspica dunque un allineamento tra Piano triennale della Performance e obiettivi strategici superando l'attuale sistema dell'aggiornamento triennale.

L'aggiornamento del Piano delle Performance 2014-2016, come il precedente, ha identificato i valori e gli obiettivi generali da perseguire nel triennio di riferimento, dando una rappresentazione analitica delle strutture e dei bisogni, rinviando per la successiva integrazione alla definizione del processo di assegnazione degli obiettivi regionali..

2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Nella fase di definizione degli obiettivi, i processi posti in essere dall'amministrazione sono valutati idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art.5 del D.Lgs. n. 150/2009, e cioè:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità strategiche regionali ed aziendali;
- specificità e misurabilità in termini sufficientemente concreti e chiari;
- riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello regionale e nazionale;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione.

Occorre invece prestare maggiore attenzione dedicando maggiore sforzo ad una ricerca di obiettivi che tengano conto di quanto segue:

- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Nella definizione degli obiettivi già nel Piano 2012-2014 è stato ritenuto che il processo di budget operativo sia strumento di contrattazione fondamentale della gestione aziendale per la pianificazione strategica, articolato a livello di Centri di Responsabilità (Dipartimenti, Unità Operative Complesse). Il ciclo della performance 2014 ha tenuto conto della assegnazione degli obiettivi regionali da parte dell'Assessorato Regionale per la Salute.

Alla negoziazione in sede regionale ha fatto seguito l'assegnazione degli obiettivi operativi derivanti dalle indicazioni regionali nonché di ulteriori obiettivi aziendali da parte del Direttore Generale, coadiuvato dai Direttori Sanitario e Amministrativo per gli ambiti di rispettiva competenza, alle macrostrutture aziendali.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le modalità di misurazione della performance sono ritenute adeguate. Per l'anno 2014 il monitoraggio, posto in essere dalla funzione Controllo di Gestione, è stato effettuato con cadenza almeno trimestrale. In proposito il monitoraggio ha riguardato sia gli obiettivi regionali che quelli aziendali. A supporto dell'Alta Direzione sono stati prodotti schemi riassuntivi che hanno consentito un controllo costante.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'U.O Programmazione e Controllo di Gestione, per la valutazione relativa all'anno 2014, ha predisposto schede di sintesi nelle quali sono stati raccolti i dati relativi ai risultati conseguiti da ciascuna unità organizzativa assegnataria di obiettivi, integrate a fine anno con le relazioni redatte dai responsabili. Tale documentazione è stata analizzata, anche per le eventuali osservazioni in merito ad oggettive situazioni di ostacolo al pieno raggiungimento dei predetti obiettivi. Dall'analisi di tali documenti è scaturito il risultato in termini di raggiungimento secondo gli indicatori stabiliti.

2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE (Sez. B)

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Presso questa Azienda i Centri di Responsabilità sono stati formalmente individuati con apposito atto deliberativo e coincidono con le Direzioni di Struttura Complessa; ai Direttori vengono attribuiti gli stessi obiettivi di struttura la cui definizione è data da diverse fonti:

- Obiettivi definiti nel piano attuativo provinciale;
- Obiettivi del Piano di rientro e del Piano Operativo di Consolidamento e Sviluppo;
- Piano delle performance;
- Obiettivi del Direttore Generale;
- Budget operativi.

I primi due punti non sono oggetto di negoziazione in quanto obblighi di legge o provenienti da direttive regionali.

Per quanto riguarda gli altri punti, i margini di negoziazione nell'anno 2014 continuano ad essere piuttosto ristretti.

Questa modalità di assegnazione degli obiettivi risulta coerente con le disposizioni del sistema (programmazione regionale e aziendale). Si conferma quanto già riscontrato nell'anno precedente circa le criticità sulla tempistica. Le criticità evidenziabili sono sulla tempistica poiché spesso l'assegnazione degli obiettivi risulta tardiva rispetto al ciclo della performance e quindi alla piena possibilità di intervenire sui processi necessari al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Altro punto di debolezza continua ad essere costituito dagli obiettivi assegnati ai dirigenti non titolari di struttura complessa che a volte possono non rispecchiare gli obiettivi di struttura e/o non essere focalizzati al miglioramento della performance.

L'OIV riscontra anche per l'anno 2014 l'estrema variabilità nel numero degli obiettivi assegnati ai dirigenti. Tale variabilità non è correlabile con il peso assunto dai vari obiettivi pertanto il raggiungimento dei target crea una sperequazione tra i vari dirigenti valutati in termini di impegno necessario per il raggiungimento del massimo punteggio.

Altro elemento passibile di miglioramento è la precisa definizione dei target in termini di benchmark o almeno di miglioramento esprimibile in termini di preciso rilievo quantitativo.

2.2.2. La misurazione e valutazione della performance

La valutazione della performance individuale del personale e' effettuata dal dirigente di Unità complessa in I istanza in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità' organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Per quanto concerne le modalità di attuazione del sistema premiante, il comma 1 dell' art 6 del D.l.gs n. 141/2011 ha rinviato la differenziazione per fasce retributive prevista dal D.L.gs n. 150/09 che potrà trovare applicazione a regime solo a partire dalla tornata contrattuale successiva quella del quadriennio 2006-2009 e quindi solo con i futuri contratti triennali stipulati dopo la fine del blocco attualmente fissato dalla manovra finanziaria. Anche il D.lgs. 135/2012 al comma 11 art.5 conferma il rinvio dinamico della suddivisione in fasce ai successivi rinnovi contrattuali.

L'OIV, con riferimento ai giudizi espressi, ha elaborato sulla base delle schede di valutazione disponibili, una serie di grafici allegati alla presente relazione dai quali si evidenzia per quanto attiene le valutazioni individuali ed in particolar modo per il comparto, la scarsa variabilità dei risultati con appiattimento verso il maggior punteggio a dimostrazione di una difficoltà nel differenziare le valutazioni e/o l'assegnazione di obiettivi non sfidanti.

Per quanto riportato a questo OIV dal Responsabile del Servizio Controllo di Gestione le modalità di comunicazione degli obiettivi ai dirigenti non titolari di Unità complesse è stata tempestiva.

E' da verificare l'aggiornamento in itinere dello stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi in corso d'anno e comunque si auspica un maggior coinvolgimento in termini di monitoraggio periodico.

La valutazione finale è stata condivisa nella quasi totalità dei casi e comunque non risultano attivate formali procedure di conciliazione.

L'O.I.V. continua a riscontrare la non compiuta definizione di sistemi tendenti al miglioramento delle performance individuali per cui non è in grado di esprimersi sulla congruità dei processi formativi e sui piani di miglioramento individuali adottati per il periodo considerato.

Allo stato, infatti, non è pervenuta alcuna documentazione né di tipo programmatico né consuntiva sui corsi effettuati tale da ritenere utilmente attivati meccanismi di miglioramento della performance individuale.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La metodologia usata, come precedentemente rappresentato, ha permesso, la misurazione e la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale del comparto per l'anno 2014.

La valutazione si è sostanziata nella compilazione di apposite schede su un formato standardizzato (uno per la dirigenza e uno per il comparto) conformemente a quanto espressamente previsto dai regolamenti aziendali.

Con riferimento al comparto si ravvisa però che le schede riportavano una "valorizzazione" senza evidente e misurabile riferimento agli obiettivi di struttura. Questo ha sicuramente contribuito all'appiattimento dei risultati senza che si innescasse una reale modalità premiante delle eccellenze. Si auspica pertanto l'adozione di una nuova scheda di valutazione.

2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (Sez. C)

I soggetti coinvolti nel processo e le rispettive responsabilità risultano:

- Assessorato Regionale della Salute;
- Incarichi amministrativi di vertice;
- Dirigenza UOC;
- Dirigenza e Personale del Comparto;
- OIV;
- Struttura Tecnica Permanente.

Con riferimento alla Struttura tecnica permanente si rileva che nessuna delle tre unità è in possesso di qualifica dirigenziale o di posizione organizzativa.

L'OIV precisa che l'allegato n. 1, Sez. C, si riferisce all'anno 2015.

2.4 INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO (Sez. D)

Ai fini del Controllo di Gestione l'Azienda utilizza un sistema informatico.

Tale sistema è utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi e raccoglie dati provenienti dal sistema di contabilità generale, contabilità analitica e SIS.

L'OIV prende atto che è in fase di attivazione un nuovo sistema informatico tale da garantire migliori risultati sia in termini di completezza dei dati forniti sia in termini di integrazione con gli altri sistemi già in uso in Azienda.

L'OIV precisa che l'allegato n. 1, Sez. D, si riferisce all'anno 2015.

2.5 SISTEMI INFORMATIVI INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (Sez. E)

L'OIV prende atto che l'Azienda si è dotata del programma triennale della trasparenza e dell'integrità, contenuto all'interno del Piano triennale anticorruzione 2014-2016, che non risulta però supportato da uno specifico sistema informatico.

L'OIV ha effettuato una specifica validazione a seguito di controllo sull'obbligo della pubblicazione dei dati e si rileva l'assegnazione del compito di pubblicare ed aggiornare costantemente i dati di interesse ad una unità particolarmente specializzata.

Per le ulteriori informazioni si rimanda alla relativa scheda allegata (L'OIV precisa che l'allegato n. 1, Sez. E, si riferisce all'anno 2015).

2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA' (Sez. F)

L'OIV prende atto che l'Azienda ha attivato, seppur ancora parzialmente, un processo di gestione degli standard di qualità così come riportato nell'apposita scheda allegata (L'OIV precisa che l'allegato n. 1, Sez. F, si riferisce all'anno 2015).

Si evidenzia come l'Azienda sul proprio sito riporti questionari di gradimento utenti e relativi report.

2.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (allegato 2)

Stante i ritardi nella misurazione della performance, l'Azienda non ha ancora potuto utilizzare le risultanze per un significativo miglioramento delle stesse.

2.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV (allegato 3)

L'OIV ha proceduto al monitoraggio dei diversi aspetti considerati mediante differenti modalità di indagine. In particolare:

- raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli uffici coinvolti nei diversi processi per il tramite dell'U.O.C. Staff Direzionale;
- audizione diretta dei responsabili;
- reperimento delle informazioni sul sito web dell'Azienda.

3. CONCLUSIONE

In via preliminare, va dato atto all' A.O. OSPEDALI RIUNITI PALERMO che, anche in occasione del ciclo di gestione della performance riferito all'anno 2014, il processo seguito per la redazione della Relazione è stato conforme alle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari in atto vigenti.

Tuttavia l'O.I.V. ritiene utile evidenziare alcune criticità al fine di fornire all'Amministrazione elementi correttivi utili per una eventuale riflessione sui miglioramenti da apportare ai documenti e procedimenti correlati al ciclo della performance nell'ottica di incoraggiare un percorso di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione.

Si prende atto che non vi sono stati modificazioni né contrattuali né regolamentari e pertanto si è proceduto a seguire la stessa impostazione già utilizzata per gli anni passati, cui si rimanda per un approfondimento sulla mancata applicazione della differenziazione retributiva in fasce premianti.

Di seguito l'O.I.V. richiamando la propria attività di monitoraggio effettuata a conclusione dei cicli della performance anni 2011–2012 e 2013 evidenzia come, dall'esame delle schede di sintesi sulla distribuzione complessiva dei premi per il personale dirigente e per il personale del comparto, continui ad essere presente un particolare appiattimento nell'assegnazione del medesimo punteggio, specialmente per il personale del comparto.

Si ribadisce che tale fenomeno è da imputare alle stesse cause già evidenziate nelle relazioni precedenti.

Nell'ottica di un miglioramento, l'O.I.V. ritiene auspicabile l'adozione di una scala di misurazione per il comparto analoga a quella adottata per il personale dirigente, con una puntuale definizione di un congruo numero di obiettivi precedentemente assegnati con modalità partecipativa sia ai *professional* che al comparto e di valutare la possibilità di concordare, unitamente agli obiettivi, anche una griglia di rilevazione degli stessi, in modo da scollegare quanto più possibile l'attribuzione di un punteggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi di valutazione di natura personale misurabile e verificabile.

L'O.I.V. prende altresì atto che l'Amministrazione ha adottato un nuovo regolamento, che sarà applicato a partire dal ciclo di performance 2016.

L'O.I.V. ribadisce, con le motivazioni già esposte nella precedente relazione l'importanza che l'Amministrazione tenga conto nell'assegnazione degli obiettivi delle risorse umane e strumentali assegnate e di tutte le professionalità presenti che devono essere coinvolte nel raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'O.I.V. ha riscontrato la presenza di obiettivi già legati al rapporto di lavoro che possono essere ritenuti ammissibili ove rappresentino un miglioramento quali-quantitativo e/o di flessibilità e disponibilità e correlati all'articolazione di particolari esigenze di servizio.

Per quanto attiene l'assegnazione degli obiettivi di performance anno 2014 questo O.I.V. non riscontra un adeguato miglioramento nell'auspicata riduzione di variabilità del numero degli obiettivi sia in termini quantitativi che qualitativi

Dal punto di vista generale l'O.I.V. ribadisce l'importanza che vengano individuati ed assegnati ad ogni singola struttura aziendale degli obiettivi non contraddittori o riferibili con quanto già in capo alla struttura, ma che corrispondano ad un miglioramento di risultati già conseguiti precedentemente. Ove l'indicatore preveda una relazione, questa dovrà essere strutturata con dati quantitativi verificabili, documentabili ed attinenti all'obiettivo.

L'OIV ha verificato l'aumento del numero di personale dirigente non valutato/non valutabile, occorre però tenere conto che il dato incorpora i dirigenti a rapporto non esclusivo e quelli in comando ecc.

E' opportuno sinteticamente precisare che, anche per l'anno 2014, pur risultando il processo non contestabile da un punto di vista formale, le risultanze sostanziali, con riferimento in particolare alla significatività degli indicatori e dei target individuati per la misurazione della performance organizzativa, presentano una situazione che può essere sicuramente migliorata.

In altri termini, la non adeguata individuazione degli obiettivi, di indicatori e target significativi ed effettivamente sfidanti, determinano oggettive difficoltà nel superamento della logica del mero adempimento formale delle disposizioni normative, e non consente di cogliere l'opportunità rappresentata dalle innovazioni legislative per dotare l'A.O. OSPEDALI RIUNITI PALERMO di strumenti progressivamente più evoluti, per realizzare un governo più efficace ed efficiente delle strutture aziendali.

Si tratta di un gap di ordine culturale, che l'Azienda è impegnata a colmare con opportuni interventi formativi, con un monitoraggio più penetrante svolto dall'OIV, in sede di avvio della performance e, infine, con una più intensa interlocuzione da parte dello stesso organismo con i vari soggetti coinvolti nel ciclo della performance.

Inoltre l'OIV ribadisce la necessità di integrare gli obiettivi di performance con gli obiettivi economico-finanziari contenuti nel bilancio di esercizio, così come evidenziato nella scheda di lavoro allegata alla validazione della relazione sulla performance anno 2014.

Proprio tale dato riportava infatti una valenza negativa nel complesso dei punti esaminati che invece risultavano positivamente validati.

Risulta altresì necessario evidenziare che nella stessa sezione di sintesi già richiamata necessitano di un intervento correttivo la predisposizione degli allegati alla relazione sulla performance con l'auspicio che nei prossimi cicli di valutazione si possa eliminare tale criticità.

E' inoltre assolutamente auspicabile la definizione e l'assegnazione su base annuale di obiettivi operativi tesi al miglioramento, in prospettiva e con un confronto con gli obiettivi strategici che rispettano invece una cadenza biennale.

L'OIV tra i miglioramenti intervenuti rileva l'effettuazione tra la fine del 2015 e l'inizio del 2016 della rilevazione relativa al Benessere organizzativo, pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda. La disponibilità dei dati relativi si rileva strumento fondamentale per il ciclo della performance.

Con riferimento alla gestione degli standard di qualità si ribadisce la necessità di un incremento della percentuale della misurazione per il controllo della qualità erogata e dei processi per la revisione degli standard.

L'OIV ritiene inoltre utile un efficace coinvolgimento di stakeholder esterni ed interni, anche in un'ottica di maggiore integrazione con l'esigenza del territorio.

La presente relazione si compone di 12 fogli e dei seguenti allegati:

- Allegato n. 1, Sez. A, B, C, D, E ed F. Tali dati sono riferiti alla annualità 2015.
- Allegato n.2, riferito alla annualità 2016.
- Allegato n.3, riferito all'annualità 2014.
- Grafici n. 6 relativi alla retribuzione di risultato-valutazioni, anno 2014.
- Tabella sinottica dati personale dipendente anni 2010/2015.

Oltre a richiamare quanto già riportato in Relazione, tanto si rassegna.

Dott. Ciccarelli Santo

Ing. Ciulla Enrico




Dott.ssa Lupo Antonina

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti³.

A. Performance organizzativa				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input checked="" type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro _____			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input checked="" type="checkbox"/> Altro RESPONSABILE U.O.C.			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizi (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili			<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	15187	16188	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	1987	11843	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

³ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

C. Processo di attuazione del ciclo della performance


Struttura Tecnica Permanente (STP)

C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto)	<u>1016</u>
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	(valore assoluto)	<u>194</u>
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?		<input checked="" type="checkbox"/>
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?		<u>102</u>
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:		
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne ⁴)		
Costo di eventuali consulenze		
Altri costi diretti annui		
Costi generali annui imputati alla STP		
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico	

⁴ Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di 30.000€, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di 30.000€ * 30% = 9.000€).

**D. Infrastruttura di supporto
Sistemi Informativi e Sistemi Informatici**

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	<p>ALTRI SISTEMI ASSIMILABILI</p> <p align="right"><input checked="" type="checkbox"/></p>		
<p>N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.</p>			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<p><input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione</p> <p><input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali</p> <p><input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali (specificare quali) <u>CONTROLLI DI GESTIONE</u></p> <p><input type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche:(specificare quali) _____</p>		
<p>D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?</p> <p>Sistema di contabilità generale</p> <p>Sistema di contabilità analitica</p> <p>Protocollo informatico</p> <p>Service personale del Tesoro (SPT)</p> <p>Sistema informatico di gestione del personale</p> <p>Altro sistema, <u>ADT</u></p> <p>Altro sistema, <u>P. S.</u></p> <p>Altro sistema, <u>MAGAZZINO/ AAB.</u></p>	Automatica	Manuale	Nessuna
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?</p> <p>Sistema informatico di Controllo strategico</p> <p>Altro sistema, <u>COGNOS</u></p> <p>Altro sistema, _____</p>	Automatica	Manuale	Nessuna
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici <input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	Indicatori ob. operativi <input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	_____ _____ _____	<u>OCCUPAZIONE POSTI</u> <u>LETTO (PERCENTUALE)</u> _____ _____
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, <u>VEDI D3</u>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione⁵

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti⁶ compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

⁵ Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

⁶ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

Jm

of de

<p>Consulenti e collaboratori</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Dirigenti</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>

Ju
Ho

Bandi concorso	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica			
Consulenti e collaboratori			
Dirigenti			
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti			
Bandi di concorso			
Tipologia Procedimenti			
Bandi di gara e contratti			

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici			

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
OIV	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

E.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

N.B.: laddove il monitoraggio varia a seconda delle tipologie di dati, indicare il modello relativo al maggior numero di dati

	Oggetto del monitoraggio	Modalità del monitoraggio	Estensione del monitoraggio	Frequenza del monitoraggio	Comunicazione degli esiti del monitoraggio (Indicare il soggetto cui sono comunicati gli esiti)	Azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio (Illustrare brevemente le azioni)
Strutture centrali	<input checked="" type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input checked="" type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamenti e apertura) dei dati pubblicati	<input checked="" type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input checked="" type="checkbox"/> Verifica su sito <input type="checkbox"/> Altro	<input checked="" type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input checked="" type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro	DIRETTORE GENERALE	SEGNALE ZONE RESPONSABILI TRASPARENZA E INTEGRITÀ; SUCCESSIVA RIFERENZA DATI.
Strutture periferiche (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamenti e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro		
Corpi (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamenti e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro		

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	SI/No	NON RILEVATA
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	NO	ATTIVATO UN
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	NO	SISTEMA DA
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	NO	RILEVAZIONE
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	NO	DEDICATO,
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	NO	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	NO	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	NO	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	SI	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	SI	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	NO	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	SI	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No	
F.2. (se si a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No	
F.3. (se si a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> ? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i> <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No	
F.4. (se si a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione	

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso⁷

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili			<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili			<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti			<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

⁷ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.

24

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente⁸

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti⁹.

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1111	11/11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	585	05/2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	1966	05/2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?¹⁰




	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11%	11%	11%	11%			11%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	89%	20%	11%	11%			11%
Non dirigenti				30%	11%	11%	70%

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

⁹ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

¹⁰ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

25

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?				
	personale per classe di punteggio (valore assoluto):			
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili				
Dirigenti di II fascia e assimilabili	176,03	123,97		
Non dirigenti	193,95	16,05		
4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?				
	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili			11/12	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	116.543,79,111	174.639,96	07/12	82.582,54
Non dirigenti	45.003,59,63	54.834,14	07/12	21.130,26,33
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?				
	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	07	176,03	123,97	
Non dirigenti	07	193,95	16,05	

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ¹¹ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	17/02/2010	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	17/02/2010	
8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?						
	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>	
Non dirigenti	<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>	

¹¹ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

Jm

Jf

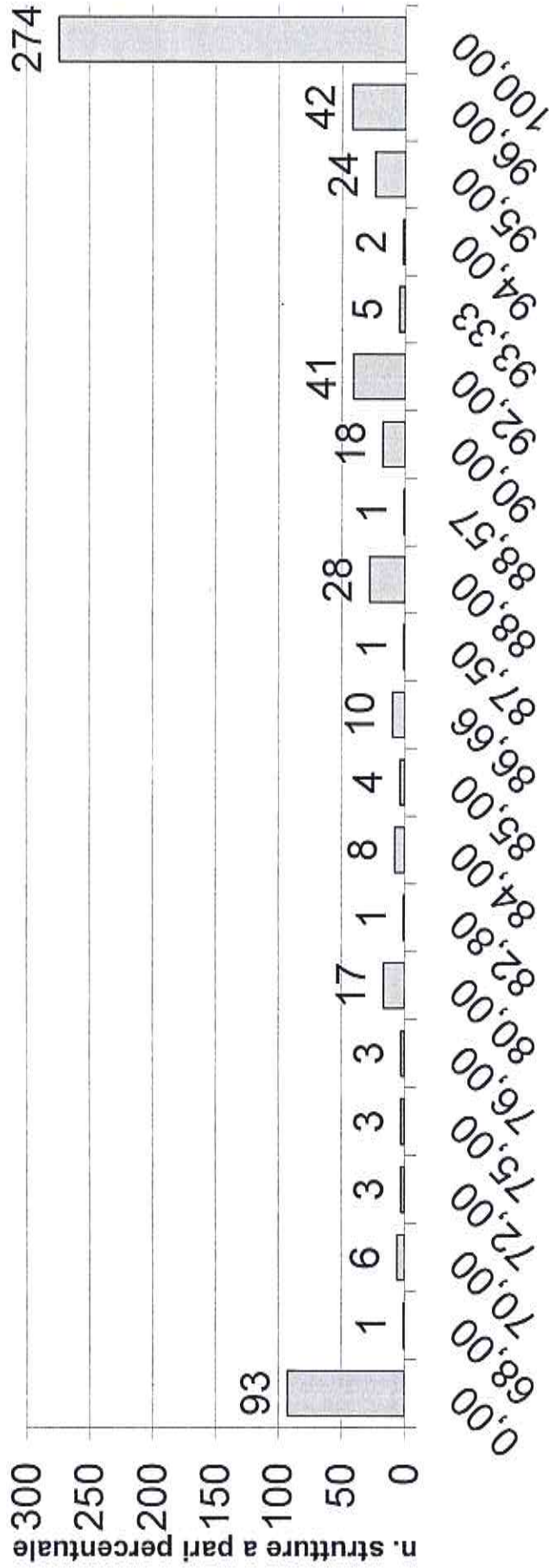
27 *me*

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
---	--

RETRIBUZIONE DI RISULTATO - VALUTAZIONI INDIVIDUALI

2014 Personale Dirigente

(totale 585)



% raggiungimento obiettivi

Nota: il valore "0" comprende il personale non valutato al 31/12/2015, quello a rapporto non esclusivo e quello in comando o trasferimento temporaneo.

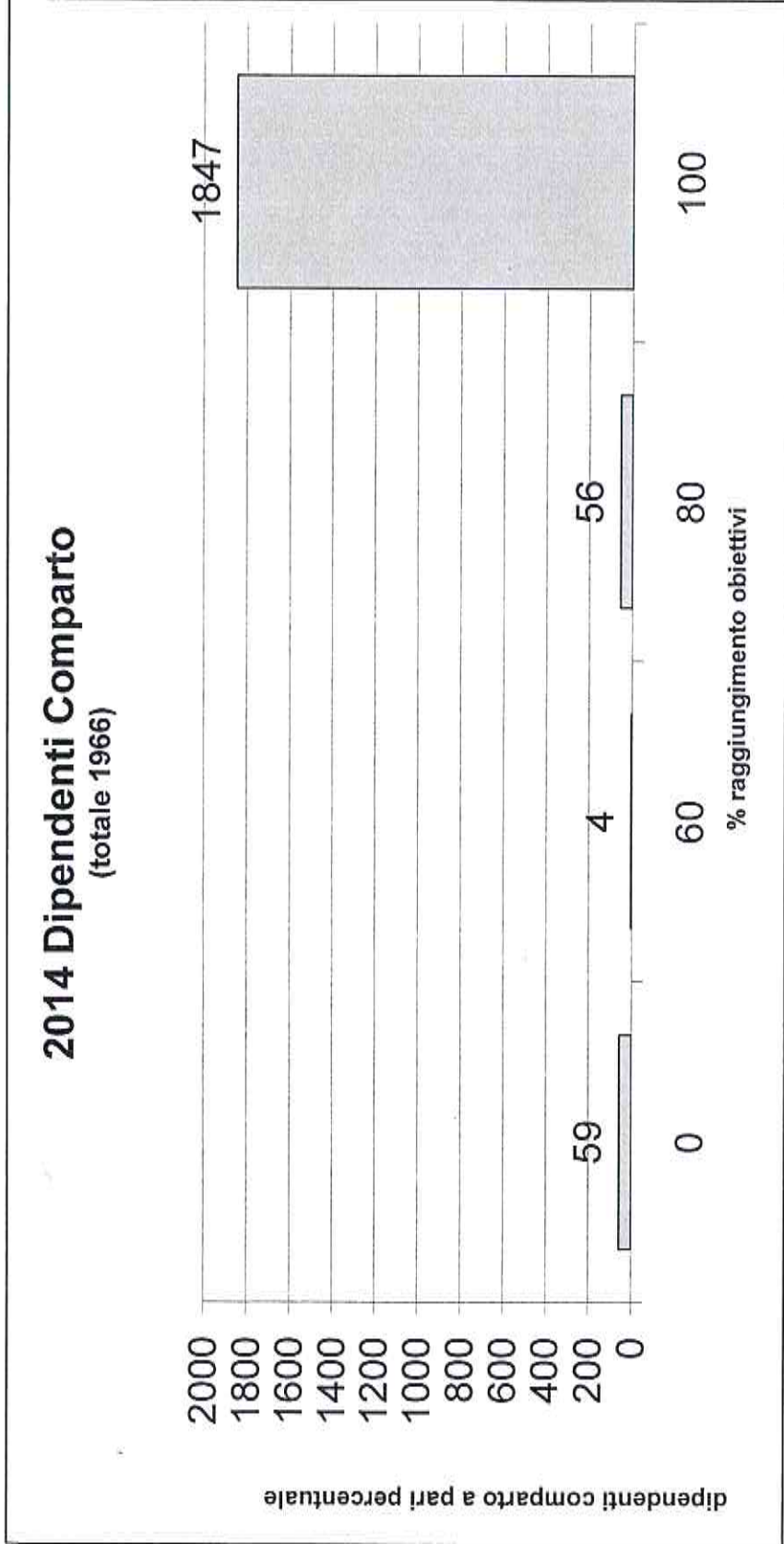
Categoria	Importo Fondo Risultato	Pagamenti effettuati
Medici	1.453.196,84	1.387.163,90
Dirig. Sanitari	151.110,30	142.975,01
Dirigenti PTA	49.962,97	44.009,49



[Handwritten signature]

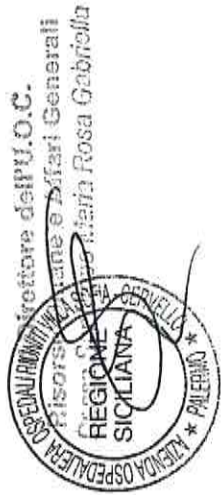
[Handwritten signature]

RETRIBUZIONE DI RISULTATO/PRODUTTIVITA': VALUTAZIONI INDIVIDUALI



Nota: Il valore "0%" comprende il personale non valutato al 31.12.2015 e quello in comando o trasferimento temporaneo

Fondo Produttività	Pagamenti effettuati
4.500.359,69	4.439.888,46

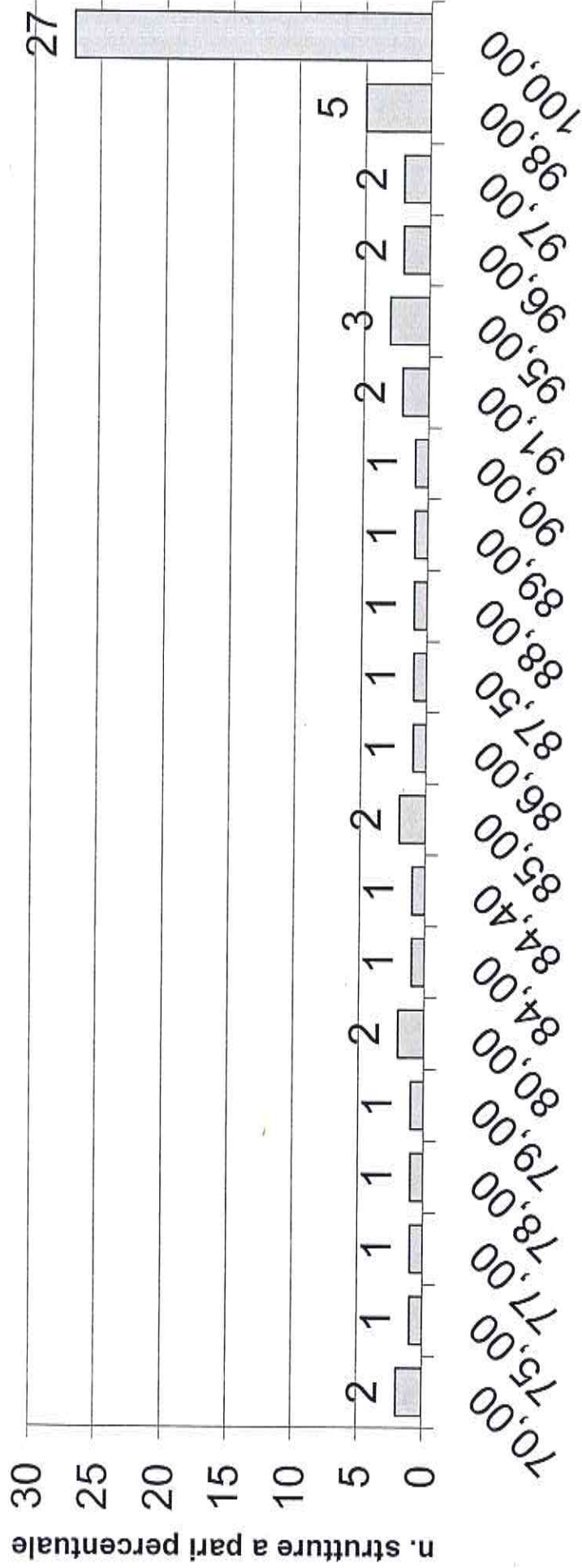


[Handwritten signatures]

RETRIBUZIONE DI RISULTATO / PRODUTTIVITA' - VALUTAZIONE UNITA' OPERATIVE

2014 Servizi e Strutture

(totale 58)



% raggiungimento obiettivi

[Handwritten signatures]

REGIONE SICILIANA
 AZIENDA OSPEDALIERA
 OSPEDALI RIUNITI VILLA SOFIA-CERVELLO
 PALERMO

PROSPETTO RIASSUNTIVO PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO ED A TEMPO DETERMINATO

PERSONALE DIPENDENTE TEMPO INDETERMINATO ED ART. 15 SEPTIES	31/12/15	31/12/14	31/12/13	31/12/12	31/12/11	31/12/10
PERSONALE DIRIGENTE	525	548	569	587	614	648
PERSONALE NON DIRIGENTE	1.749	1.795	1.796	1.816	1.877	1.936
TOTALE	2.274	2.343	2.365	2.403	2.491	2.584

PERSONALE DIPENDENTE TEMPO DETERMINATO	31/12/15	31/12/14	31/12/13	31/12/12	31/12/11	31/12/10
PERSONALE DIRIGENTE	73	41	24	23	8	21
PERSONALE NON DIRIGENTE	218	199	201	263	209	201
TOTALE	291	240	225	286	217	222

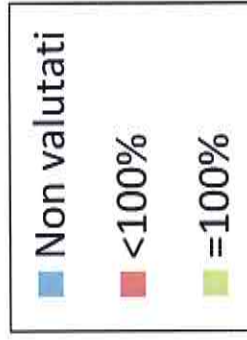
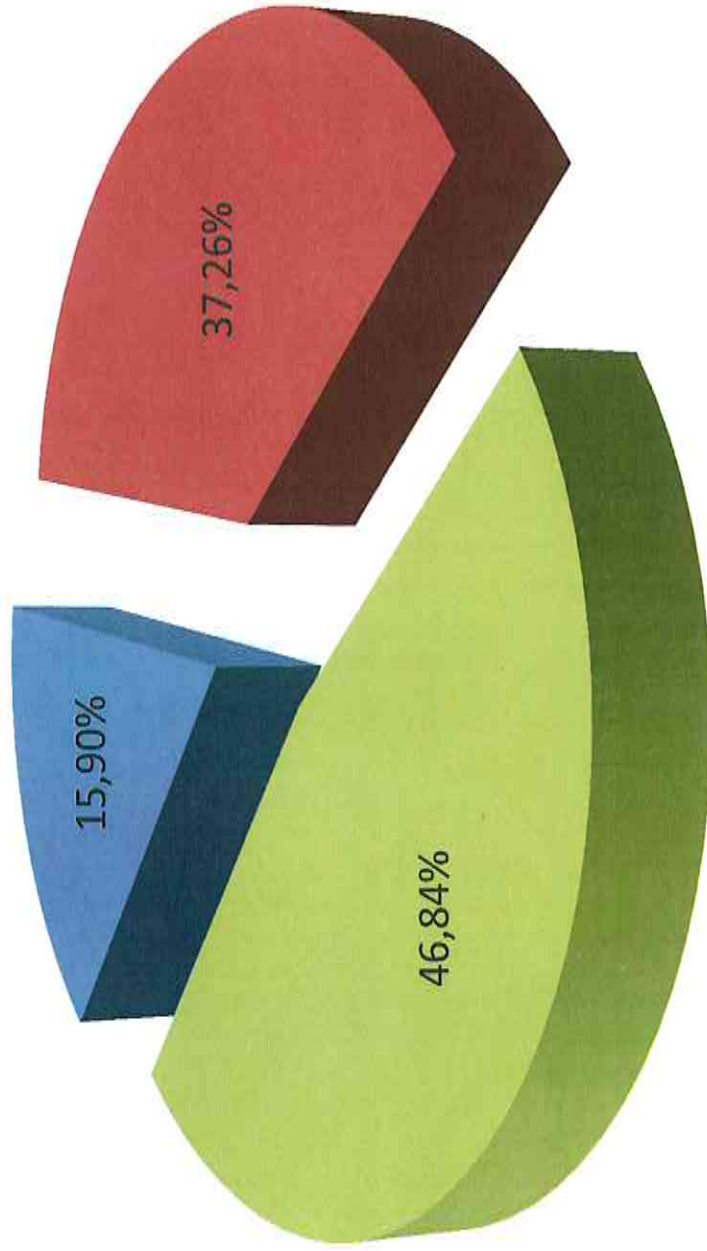
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE	31/12/15	31/12/14	31/12/13	31/12/12	31/12/11	31/12/10
PERSONALE DIRIGENTE	598	589	593	610	622	669
PERSONALE NON DIRIGENTE	1.967	1.994	1.997	2.079	2.086	2.137
TOTALE	2565	2583	2.590	2.689	2.708	2.806

[Handwritten signatures]

IL DIRETTORE U.O.C.
 RISORSE UMANE E AFFARI GENERALI
 (Dott.ssa M.R. G. Sanfilippo)



Valutazione 2014 Dirigenti

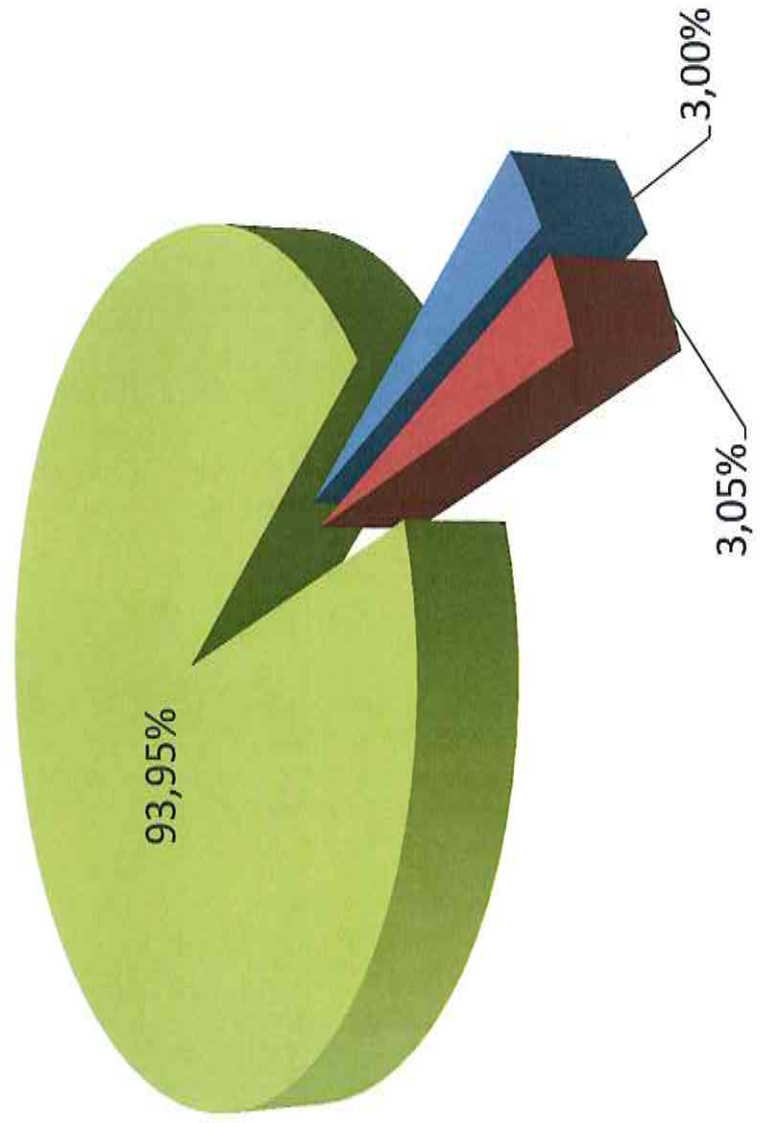
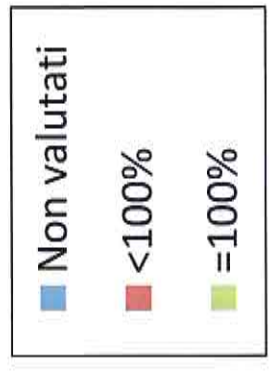


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

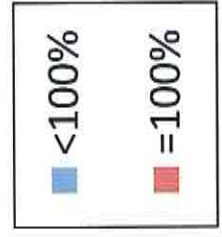
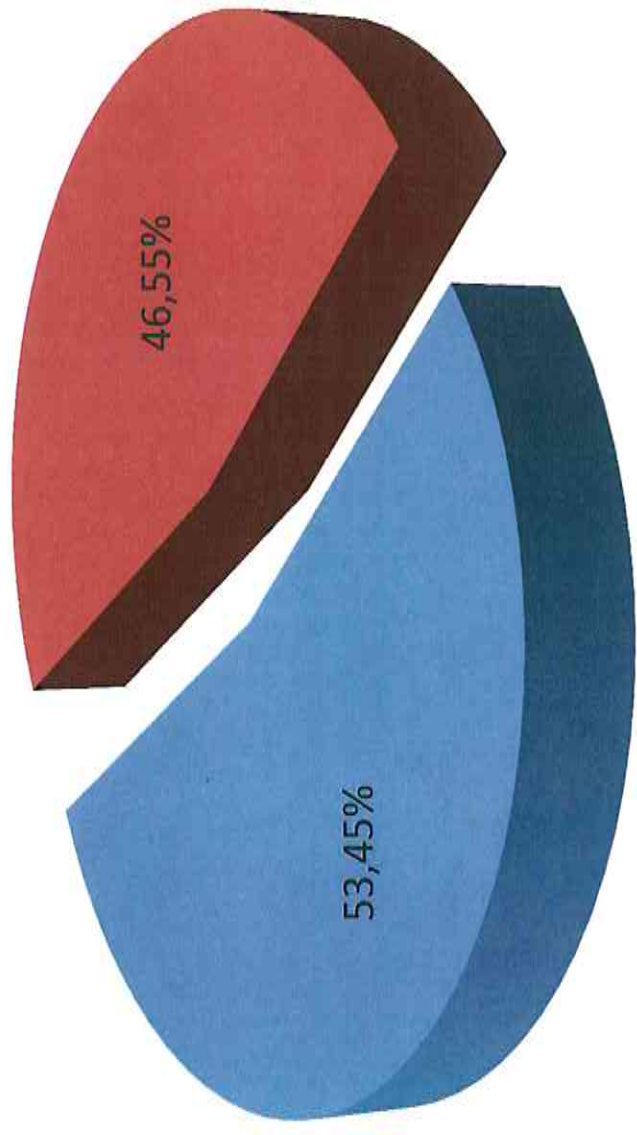
[Handwritten signature]

Valutazione 2014 Dipendenti Comparto



[Handwritten signatures]

Valutazione 2014 Servizi e Strutture



Handwritten signatures and initials in blue ink.