



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 Anno 2013

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)	9
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).....	10
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.

In premessa si rammenta che questo OIV, costituito in data 30 Ottobre 2013, si è insediato in data 04 Novembre 2013 dopo più di un anno dalla cessazione delle funzioni del Nucleo di Valutazione Aziendale. Ha quindi proceduto ad effettuare la valutazione ai fini della retribuzione di risultato relativamente al 2013 unitamente al sistema aziendale di attuazione delle misure della trasparenza e anticorruzione (D.L.vo 33/2013) unitamente alla valutazione degli obblighi di pubblicazione con la compilazione delle relative schede.

Sempre con riferimento agli anni 2011 e 2012 questo OIV ha valutato in prima istanza le schede di struttura così come fornite dal Servizio Controllo di Gestione e in seconda istanza le schede di performance individuale dei singoli dirigenti responsabili di unità semplici e complesse e dei capi dipartimento. Ha provveduto altresì a validare le schede presentate per il comparto (2012). 

Questo Organismo, anche per l'anno 2013, 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 2011-2013,
- Aggiornamento Piano della performance 2012-2014,
- Aggiornamento Piano della performance 2014-2016,
- Schede Obiettivi 2013 Dirigenza,
- Schede Obiettivi 2013 Comparto,
- Dati, relazioni e note sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2013,
- Relazione sulla performance anno 2013,
- Validazione della Performance anno 2013 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 31.12.2013 è pari a **2.590**, suddiviso in **n.1.997** personale del comparto e **n. 593** personale della dirigenza, con una ulteriore flessione rispetto ai dati del **2010 - n. 2.806** suddivisi in **n.2.137** comparto e **n. 669** dirigenza del **2011 - n. 2.708** di cui **n. 2086** del comparto e **n. 622** della dirigenza e del **2012 - n. 2689** suddivisi in **n. 2079** comparto e **n. 610** dirigenza.

Si allegano grafici delle valutazioni di struttura e del personale.

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/Commissario Straordinario sono stati assegnati ai singoli Responsabili per competenza anche per l'anno 2013, 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 2013. Questo Organismo ha validato il sistema di distribuzione del premio di produttività, collegato 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 2013.

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 2013-2015 approvato con delibera n.67 del 30.1.2013.

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 2013-2015, 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..




Successivamente, con delibera n. 831 del 19 Giugno 2013, è stato nominato il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Dott.ssa Caterina Lo Presti, ed è stato successivamente adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione 2014-2016 con Delibera 53 del 17.01.2014.

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 2011-2013 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 2013 ha tenuto conto della assegnazione degli obiettivi regionali da parte dell'Assessorato Regionale per la Salute, intervenuta dal mese di febbraio 2012. 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.

Per garantire una maggiore contrattazione degli obiettivi in sede di negoziazione di budget, la direzione Aziendale aveva introdotto nel 2013 un sistema di proposta di obiettivi e di azioni a cura degli stessi Direttori di struttura mediante la stesura dei cosiddetti 'Piani Industriali' che sono rimasti a livello di "caso-studio".

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le modalità di misurazione della performance sono ritenute adeguate. Per l'anno 2013 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 2013, 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 2013 sono stati 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 2013 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 2013.

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 inneschasse 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 verifica che per l'anno 2013 risultano insufficienti in termini di numero e/o di autonomia di



tempo da dedicare all'attività di supporto dello stesso organismo arrivando a poter garantire oltre al supporto già fornito, anche le attività relative al monitoraggio. Si ritiene inoltre utile che l'OIV disponga di un locale dedicato/dedicabile con disponibilità di attrezzature informatiche ed accesso alla rete.

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 (vedi scheda allegata Sez. D).

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.

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.

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 riscontrando un lieve peggioramento negli standard 2013 rispetto ai valori riportati nell'anno precedente..

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

L'OIV auspica una maggiore tempestività nell'aggiornamento dei dati relativi.

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 2013, il processo seguito per la redazione della Relazione è stato conforme alle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari in atto vigenti.

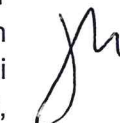
Tuttavia l'O.I.V. ritiene utile evidenziare alcune criticità al fine di fornire all'Amministrazione elementi correttivi utili per una eventuale riflessione sui miglioramenti da apportare ai documenti e procedimenti correlati al ciclo della performance nell'ottica di incoraggiare un percorso di miglioramento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

Si prende atto che non vi sono stati modificazioni nè contrattuali né regolamentari e pertanto si è proceduto a seguire la stessa impostazione già utilizzata per l'anno 2012 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 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 per il personale del comparto.

Si ribadisce che tale fenomeno è da imputare alle stesse cause già evidenziate nella relazione dell'anno precedente.

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 sta procedendo alla predisposizione di un nuovo regolamento sul quale questo Organismo si è già espresso in linea di massima precedentemente.

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. auspica che per il prossimo ciclo di programmazione della performance l'Amministrazione provveda alla piena applicazione dell'art. 6 del Regolamento aziendale sulla performance individuale, avendo cura, in particolare, di rilevare i passaggi che diano testimonianza sia della negoziazione degli obiettivi sia della loro valorizzazione ed illustrazione dei medesimi.

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 2013 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 la diminuzione del numero di personale non valutato/valutabile per cui pur rimanendo significativo il dato 2013 in valore assoluto si evidenzia il trend di miglioramento.

Si ribadisce l'invito all'Azienda a provvedere ad una ricognizione in merito al fine di affrontare e risolvere le situazioni non fisiologiche anche al fine di evitare possibili contenziosi che potrebbero innescarsi.

E' opportuno sinteticamente precisare che, anche per l'anno 2013, 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 2013.

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 2014 e l'inizio del 2015 della rilevazione relativa al Benessere organizzativo. 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.

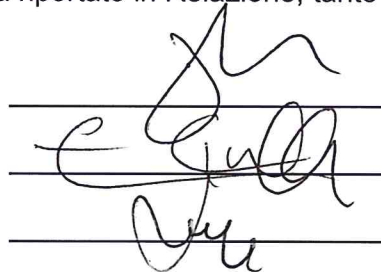
L'OIV ritiene inoltre utile un efficace coinvolgimento di stakeholder esterni ed interni, anche in un'ottica di maggiore integrazione con l'esigenza del territorio.

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

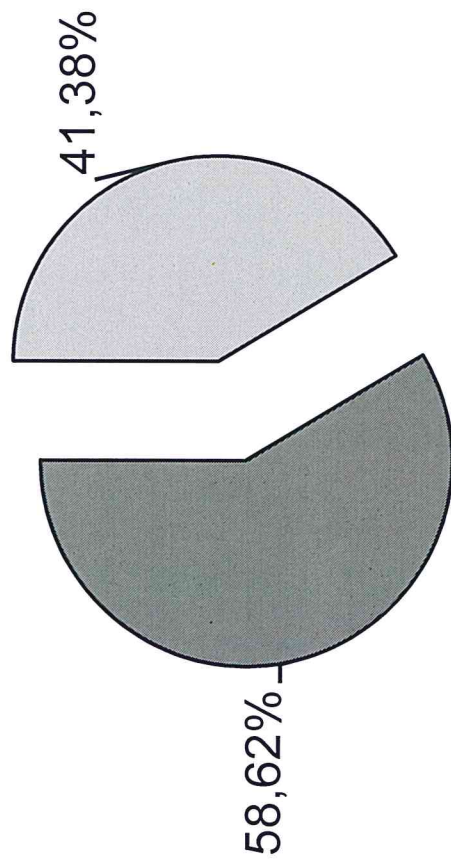
Dott. Ciccarelli Santo

Ing. Ciulla Enrico

Dott.ssa Lupo Antonina

Three handwritten signatures are positioned to the right of the names. Each signature is written over a horizontal line. The top signature is for Santo Ciccarelli, the middle for Enrico Ciulla, and the bottom for Antonina Lupo.

Valutazione 2013 Servizi e Strutture

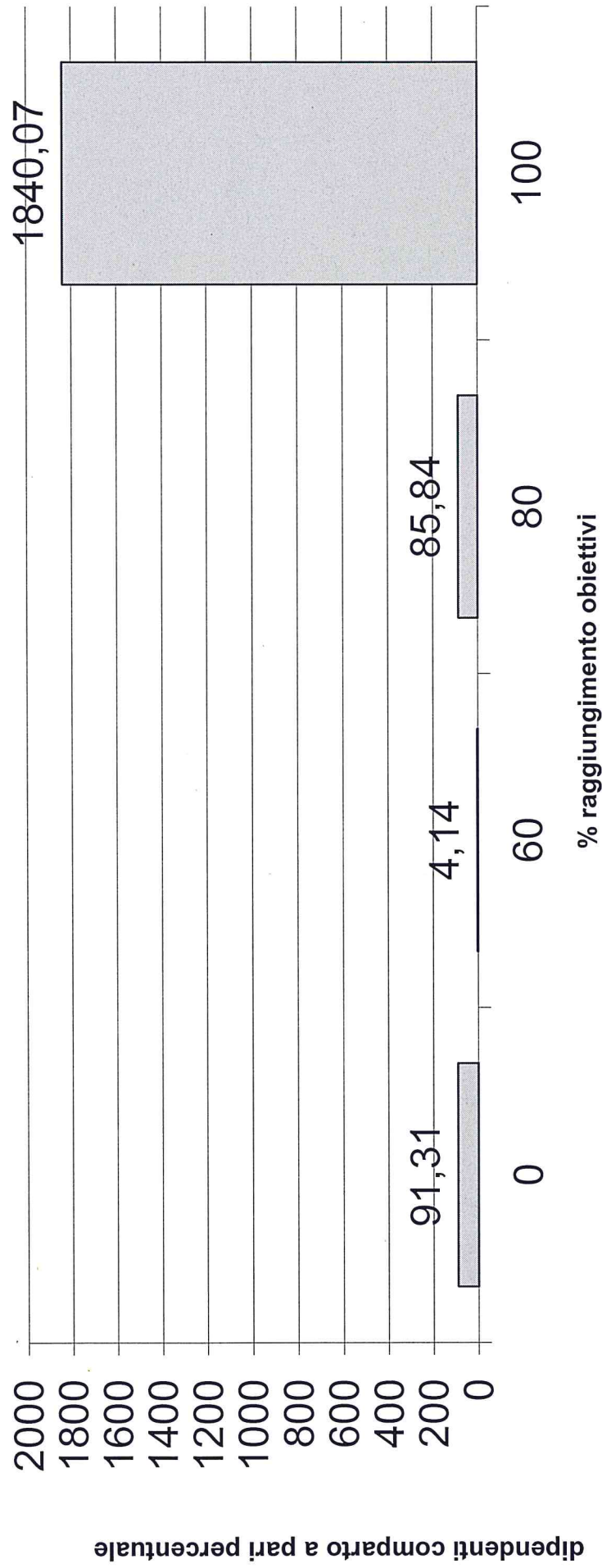


□ < di 100%

■ = 100%

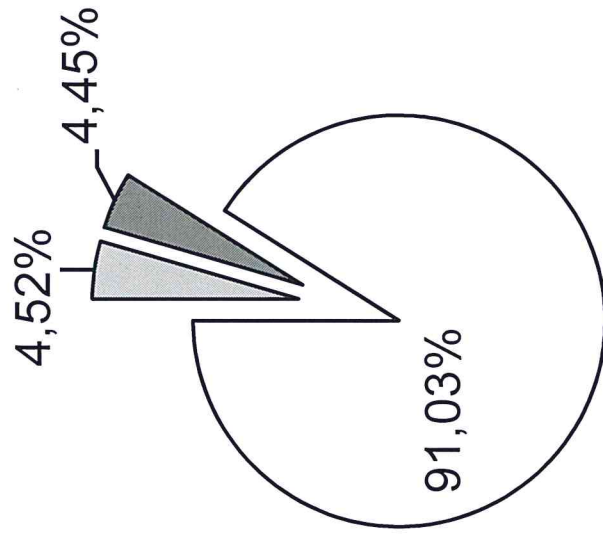
PERCENTUALI VALUTAZIONE PERSONALE COMPARTO ANNO 2013

2013 Dipendenti Comparto (totale 2021,36 F.T.E.)



Nota: Il valore "0%" comprende il personale non valutato al 23.04.2015, e quello in comando o trasferimento temporaneo 24/04/2015

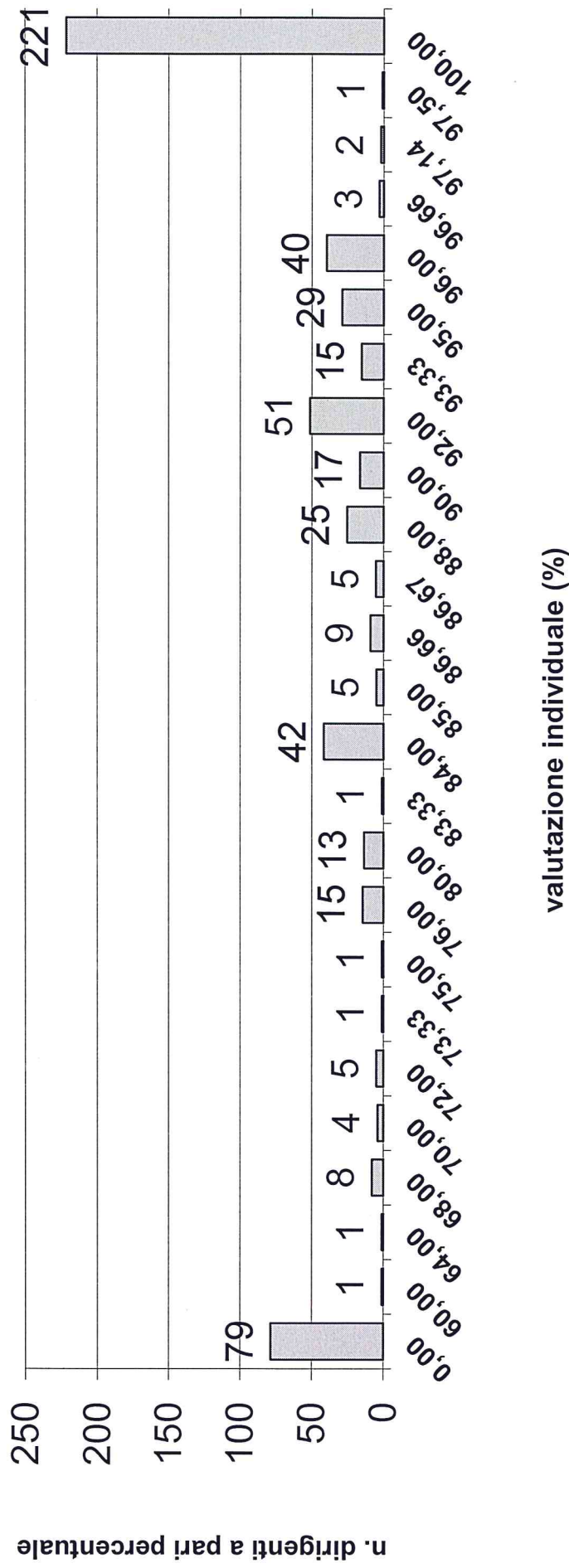
Valutazione 2013 Comparto



- non valutati
- < di 100%
- ◻ = 100%

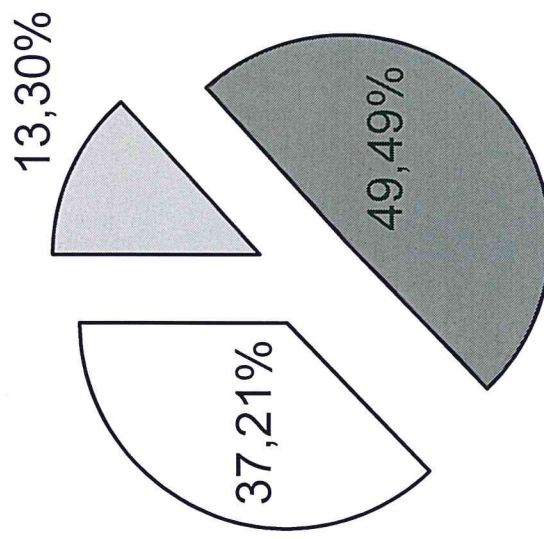
PERCENTUALI VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2013

2013 Dirigenti
(totale 594 F.T.E.)



Nota: Il valore "0%" comprende i dirigenti non valutati al 23.04.2015
24/04/2015

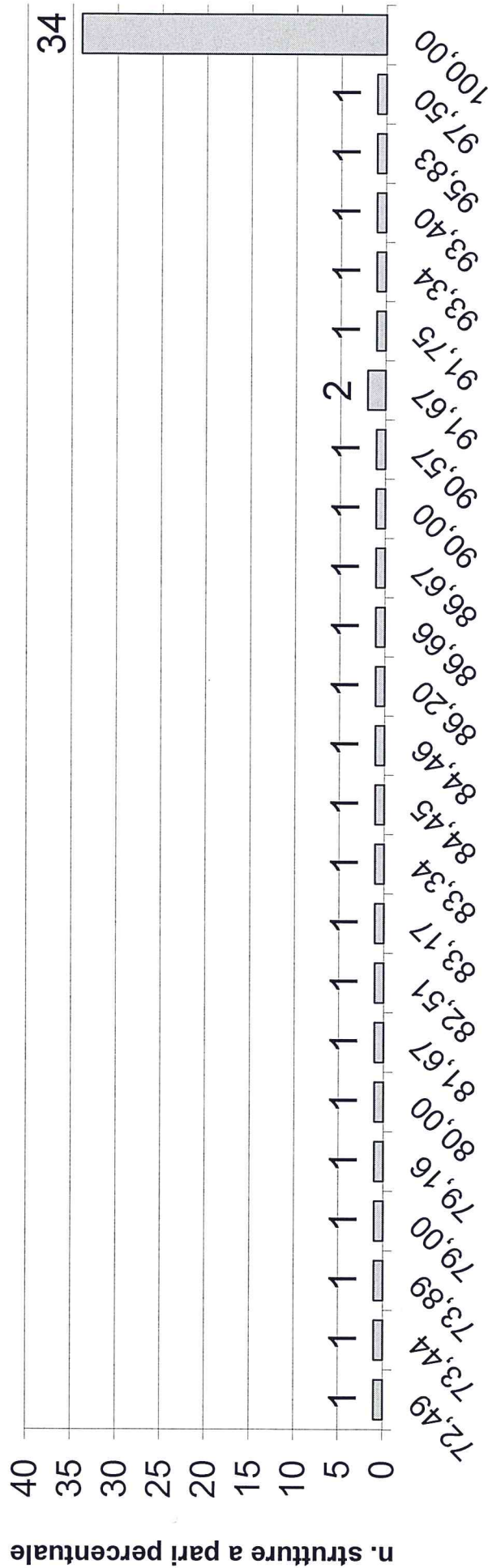
Valutazione 2013 Dirigenti



- non valutati
- < di 100%
- = 100%

2013 Servizi e Strutture

(totale 58)



% raggiungimento obiettivi