

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p> <p>Via G. Cesareo, 24 - 90141 PALERMO C.F. e P.I.V.A.: 05841760879</p>	<p>Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo</p> <p>Organismo Indipendente di Valutazione</p>
--	---

VERBALE n° 5 del 04 Maggio 2020

L'anno 2020, il giorno quattro del mese di Maggio, alle ore 16:00, in modalità "a distanza" e collegati con l'ausilio del programma informatico Skype, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione, composto da:

- il Prof. Renato Malta, Presidente
- il Dott. Roberto Virzi, Componente
- la D.^{ssa} Loredana Maria Ester Giustini, Componente

Sono, inoltre, presenti:

- la D.^{ssa} Tiziana Di Falco, Responsabile della UOS Valutazione e valorizzazione risorse umane, nonché Responsabile della Struttura Tecnica Permanente
- la D.^{ssa} M. Montagna, Direttore della UOC. Controllo di Gestione-SIS
- la D.^{ssa} Sonia Tedesco, Dirigente della UOC Controllo di Gestione-SIS

Segretario verbalizzante: Dott. Samuel Arrigo.

Punti all'ordine del giorno:

1. Pianificazione delle attività inerenti agli adempimenti di prossima scadenza
2. Esame del "parere vincolante" rilasciato dall'OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 dell'ASP di Palermo.
3. Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulle pari opportunità, anno 2019.

1. Pianificazione delle attività circa gli adempimenti di prossima scadenza

Gli adempimenti di prossima scadenza sono:

- a) il rilascio della "Relazione sulla performance, anno 2019" da parte della Direzione Aziendale. Questa dovrà avvenire entro il 30 giugno p.v. per far sì che l'OIV abbia tempo utile per esaminarla ed esprimere il suo giudizio di validazione entro il 30 giugno successivo. In attesa di questo, l'UOC "Controllo di Gestione e SIS" inizierà dal 15 maggio a inviare all'OIV le schede degli obiettivi organizzativi e individuali con la rispettiva misurazione dei risultati, in modo che l'Organo possa iniziare a esaminarli ed esprimere il giudizio di valutazione. L'OIV completerà l'esame e la valutazione entro il 31 maggio. In riferimento al precedente punto, l'OIV fa presente la necessità di ricevere i dati sui reclami e i procedimenti disciplinari che sono stati attivati e conclusi, e ogni altra utile informazione atta a esprimere il giudizio più attendibile.
- b) La scadenza della Relazione annuale sul SMVP del 2019 era prevista per il 30 aprile 2020, ma il rallentamento delle attività causate dal nuovo assetto organizzativo per la limitazione

dei contagi da Covid-19, non ha consentito il rispetto dei termini previsti. L'OIV si propone di esitare il documento entro e non oltre il 31 maggio p.v.

- c) Entro il 30 giugno, data prevista per il 30 aprile e prorogata d'autorità dal DFP, l'OIV esiterà la "Relazione sugli Obblighi di pubblicazione".

2. Esame del "parere vincolante" rilasciato dall'OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 dell'ASP di Palermo.

L'OIV, tre giorni prima della seduta, ha inviato per e-mail alla Responsabile della Struttura Tecnica Permanente il documento sul "Parere vincolante" dell'OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 al fine di poterlo preventivamente esaminare con i dirigenti dei servizi interessati. Sono stati messi a fuoco e chiariti diversi punti, sui quali si sorvola in questo verbale, visto che il documento è stato condiviso e integralmente approvato in modo concorde. Il documento è allegato a questo verbale.

L'OIV invita la Responsabile della Struttura Tecnica Permanente a disporre l'invio della copia del verbale e del documento allegato al Direttore Generale.

3. Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulle pari opportunità, anno 2019.

L'OIV prende atto della circostanziata descrizione dell'equilibrio di genere vigente nell'ASP di Palermo rappresentata nella Relazione 2019 del Comitato Unico di Garanzia (CUG). L'Organo è interessato allo sviluppo delle Azioni Positive che il CUG vorrà adottare per le ricadute migliorative che le esse potranno avere sul benessere dei dipendenti e sulle performance dell'Azienda.

Si invita il Segretario dell'OIV a trasmettere questo punto al Presidente del CUG, omettendo la rimanente parte del verbale.

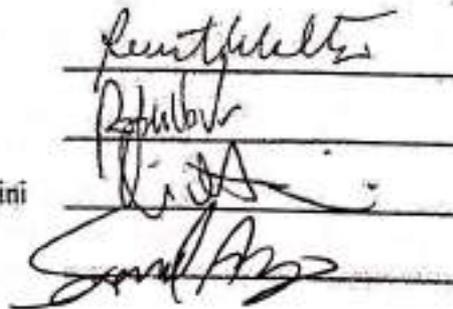
Letto, confermato e sottoscritto:

Presidente: Prof. Renato Malta

Componente: Dott. Roberto Virzi

Componente: D.^{ssa} Loredana M. Ester Giustini

Segretario: Dott. Samuel Arrigo





Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo

Organismo Indipendente di Valutazione

PARERE DELL'OIV SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

Allegato al verbale n. 5 del 04 maggio 2020

In data 05 marzo 2020 l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ASP di Palermo ha ricevuto dalla Direzione Generale la nota prot. n. 687 del 4 marzo 2020 con allegato il documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2020. Il documento è stato ricevuto per il tramite della segreteria dell'Organo.

È accaduto che dopo qualche giorno dalla predetta data, il Governo Nazionale e la Regione Siciliana hanno imposto misure restrittive finalizzate al contenimento della diffusione della pandemia da COVID-19, quali il divieto di assembramento, la riduzione degli spostamenti dal proprio domicilio, la promozione del lavoro agile.

Tale emergenza persiste, e pertanto non è stato possibile riunire l'OIV presso l'abituale sede di Palermo ma, vista la necessità di adempiere, entro i termini stabiliti, alle prossime scadenze, e prendendo atto della nota del Direttore Generale prot. ASP n. 21392 del 24 aprile 2020 con cui ha invitato l'OIV a servirsi degli ausili tecnologici a sostegno del "lavoro agile", nonché del supporto della Struttura Tecnica Permanente e del sostegno degli altri dirigenti e funzionari. Pertanto, in data odierna, l'Organismo, riunito in videoconferenza – come il verbale di seduta attesta –, rilascia il presente «parere vincolante» sul SMVP proposto dall'ASP Palermo.

Il documento è stato redatto dai Componenti in sedute informali tenute in videoconferenza nei giorni 25, 26 e 27 aprile, e condiviso all'unanimità, previo confronti e approfondimenti. Il rationale è stato di rimanere aderenti alle Linee Guida e a ogni altra utile disposizione normativa, visto che l'OIV, ai sensi del D. Lgs. 74/2017, art. 14, comma 4, lettera f) "è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica [...]".

In sede di esame l'OIV ha anche tenuto conto della natura "non prescrittiva" delle linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). Infatti, la linea guida n. 2/2017 precisa che essa «non fornisce indicazioni dettagliate e vincolanti sui singoli contenuti dei SMVP» al fine di non limitare le possibilità delle Amministrazioni destinatarie degli indirizzi impartiti di adattarli secondo i diversi specifici contesti in funzione del conseguimento della migliore efficacia possibile. Pertanto, l'OIV ha anche ricercato gli scostamenti dalla linea guida, utili a che il SMVP proposto meglio si adatti alle caratteristiche dell'ASP di Palermo e che costituiscono una nota di pregio.

AV - P. V. V.

L'Organismo, nel condurre il proprio lavoro di verifica ai fini del rilascio del parere, si è conformato ai contenuti della Linea Guida n. 2 del 2017 del DFP, ed ha seguito le indicazioni contenute nel box 1, p. 9 del predetto documento, e che qui si richiamano, con le conseguenti determinazioni.

A) Parere sulle scelte operate dall'Amministrazione

- ✓ Con riferimento alla *coerenza delle scelte operate dall'Amministrazione con il quadro normativo*, l'OIV ritiene il SMVP dell'ASP di Palermo conforme all'attuale normativa, nonché alle Linee guida n. 2/2017 e n. 5/2019 emanate dal DFP, e più volte ivi richiamate.
- ✓ Con riferimento alla *coerenza delle scelte operate dall'Amministrazione con lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (policy e stakeholder)*, l'OIV è del parere che le procedure scelte a supporto del sistema di misurazione e di valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono coerenti con il contesto organizzativo e con le finalità istituzionali dell'Azienda.

B) Parere sulla modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

- ✓ *In merito alla declinazione della dimensione temporale (orizzonte strategico pluriennale collegato alla dimensione di outcome, e orizzonte annuale collegato alle unità di analisi della performance organizzativa)*, l'OIV rileva che il documento è prevalentemente declinato in una visione di *outcome* annuale, mentre il piano della *performance* vive in una dimensione triennale. Il Piano, pur promettendo di raggiungere annualmente le varie mete, nella sua dimensione triennale ha da raggiungere l'*impatto* complessivo sui servizi resi al territorio.
- ✓ Le unità di analisi oggetto di misurazione e valutazione appaiono distintamente dichiarate, e le caratteristiche degli indicatori chiaramente esplicitate. Per quanto riguarda la tipologia degli obiettivi chiamati a sostenere gli ambiti di misurazione della *performance*, di cui all'art. 8 del D. Lgs. 74/2017, l'OIV ritiene che sia anche opportuno precisare le caratteristiche degli obiettivi organizzativi individuate nell'art. 5, comma 2, lettere a-g) del medesimo decreto.
- ✓ Il SMVP dell'ASP di Palermo prevede la misurazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti. Tuttavia l'OIV suggerisce, in una nuova fase di aggiornamento, di far propri i contenuti della Linea guida n. 4 del novembre 2019 del DFP, che specificamente interviene sulla metodologia di "Valutazione partecipativa nella pubblica amministrazione".
- ✓ Le fasi del ciclo della *performance* sono dettagliate così come la chiarezza dei ruoli dei vari protagonisti. Sulle competenze dell'OIV riportate nel SMVP, l'Organo ritiene di dover aggiungere delle precisazioni - di seguito espresse - a chiarimento di alcuni passaggi ritenuti di rilievo.
- ✓ Nell'esprimere il proprio parere l'OIV ha tenuto conto del vasto contesto organizzativo dell'ASP di Palermo, responsabilizzata a governare numerose funzioni ambulatoriali e ospedaliere distribuite sul vasto e diversificato territorio della provincia di Palermo.
- ✓ Sull'assistenza delle varie attività da parte di un sistema di contabilità analitica, l'OIV invita l'Azienda a far sì che gli obiettivi e gli indicatori siano oggettivamente rilevati attraverso il sistema informatico-ivo, la cui attuazione, peraltro, consentirà il

monitoraggio dei risultati in corso d'opera e senza limiti di interrogazione da parte dei diversi fruitori.

C) **Parere sulle modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale.**

- ✓ L'OIV, nel formulare il proprio parere, ha tenuto conto della correttezza metodologica delle misure adottate, del particolare riferimento ai parametri che compongono la *performance* individuale (risultati e comportamenti), della descrizione del processo di valutazione individuale, nonché delle modalità con cui l'OIV formulerà la valutazione finale.
- ✓ Stante il § 5.2 della Linea guida 2/2017 del DFP, l'OIV ritiene adeguata la procedura metodologica del SMVP contestualizzato nell'ASP di Palermo, in considerazione anche della sua storia attuale, che vede l'aggiornamento di un Sistema adottato nell'agosto 2011. Questo nuovo SMVP, attraverso il progressivo e integrale accoglimento delle nuove disposizioni, promette di evolversi sempre più in chiave sostanziale e non formale, contenutistica e non di mero adempimento.
- ✓ Per quanto riguarda le «procedure di conciliazione» a garanzia dei valutati, l'OIV rileva che la Linea Guida n. 5/2019, § 3.2 del DFP prevede un passaggio che non appare menzionato nel SMVP proposto dall'ASP di Palermo. Esso prevede che, laddove il valutato non concordi con gli esiti della valutazione, si chiama in causa un «soggetto terzo» che, dietro analisi dei fatti, formuli ai due soggetti (valutato e valutatore) una proposta di conciliazione che cerchi di tenere conto delle posizioni di entrambe le parti, attraverso le risultanze degli atti e della documentazione sottoposta al suo esame. Tale fase si attua ancor prima di attivare il Collegio di Conciliazione, ed è diversa dalla chiamata in causa del valutatore di II istanza. In sede di conciliazione non vi è, pertanto, alcuna riformulazione unilaterale di giudizio (come avviene nella valutazione di II istanza), bensì una mera proposta che le parti sono libere di accettare o meno. Appare necessario che il SMVP descriva tale procedura ed individui il soggetto deputato a formulare la proposta.

Raccomandazioni e precisazioni

L'OIV, nel rilasciare il parere sul SMVP dell'ASP di Palermo per l'anno 2020, sottopone alcune raccomandazioni con lo scopo di addurre ulteriori chiarimenti alla procedura - inequivocabilmente complessa - inerente all'assegnazione della quota stipendiale legata al risultato. Essa deve essere sempre vista nella «prospettiva meritocratica» e come «conseguenza del miglioramento dei servizi» che l'ASP e tutti i suoi operatori sono chiamati a erogare ai cittadini del bacino di utenza, nell'ottica costante della produzione di «valore pubblico», in un contesto di miglioramento dei livelli di economicità, efficacia, efficienza delle risorse pubbliche utilizzate.

- ✓ È utile rilevare, come più volte ha fatto questo Organismo durante il primo anno di attività, che gli obiettivi devono essere puntati prevalentemente sulle criticità aziendali da risolvere - oltre, evidentemente, a conseguire i risultati che l'Assessorato Regionale della Salute si propone di ottenere dai Direttori Generali -, mentre «l'impatto» delle misure adottate deve essere misurato in termini di «valore pubblico» realizzato, indicatore dal quale non si può prescindere. Quindi, i comportamenti individuali e i risultati dello sviluppo delle competenze devono avere una valutazione in sé, come il Sistema prevede,

ma non possono eludere il miglioramento dei risultati organizzativi. Ciò vuol dire che la valutazione individuale non può in maniera riduttiva essere intesa come a sé stante, bensì va inquadrata nell'ottica del miglioramento dei risultati complessivi dell'Azienda.

L'OIV ritiene di fondamentale importanza la predetta prospettiva in quanto l'eventuale abbandono della visione degli strumenti per il miglioramento della *performance* individuale e organizzativa, a favore di un mero adempimento, fuoriesce dagli scopi del Sistema che il legislatore ha consegnato. Pertanto, l'accoglimento della visione in cui al centro della misurazione e valutazione della *performance* si ponga l'interesse dei cittadini e il loro diritto a fruire di servizi adeguati, nonché l'utilizzo delle risorse pubbliche in modo efficiente ed efficace, rappresentano l'obiettivo prioritario a cui il Sistema deve aspirare.

Per quanto riguarda le funzioni dell'OIV, più volte richiamate nel SMVP, e con riferimento alla Linea Guida n. 2/2017 e alla disciplina introdotta dal D. Lgs. 74/2017, in questo contesto si ritiene opportuno dover precisare quanto segue.

- ✓ Premesso che, come dispone l'art 14, comma 4, lettera f) del D. Lgs. 74/2017, l'OIV «è responsabile della corretta applicazione delle Linee Guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica». Stante la linea guida 2/2017 del DFP, gli OIV forniscono lungo tutto il ciclo della performance il «supporto metodologico» volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP, e che testualmente si precisano:
 - presidio tecnico metodologico del SMVP che si esprime, prevalentemente, attraverso la formulazione del parere vincolante, la validazione della Relazione sulla performance e la Relazione annuale sul funzionamento del SMVP;
 - valutazione della performance organizzativa, effettuata nel rispetto degli indirizzi espressi nella predetta linea guida;
 - monitoraggio della performance organizzativa, ovvero verifica dell'andamento della performance dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati, e segnalazione all'organo di indirizzo politico dell'esigenza di interventi correttivi;
 - proposta di valutazione annuale dei «dirigenti di vertice» e trasmissione all'organo di indirizzo politico.

La predetta linea guida precisa ulteriormente che:

- ✓ per *misurazione* si intende l'attività di «quantificazione» del livello di raggiungimento dei risultati e degli «impatti» da questi prodotti su utenti e *stakeholder*, attraverso il ricorso a indicatori;
- ✓ per *valutazione* si intende l'attività di «analisi e interpretazione» dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.
- ✓ La fase di valutazione si conclude con la formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite) che potranno essere utilizzata per diverse finalità, fra le quali si ricordano a titolo di esempio, ma non esaustivo:
 - il miglioramento organizzativo
 - la ridefinizione degli obiettivi dell'amministrazione
 - la valorizzazione delle risorse umane, anche attraverso gli strumenti di riconoscimento del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa previsti dalla normativa vigente.

Pertanto, l'OIV ritiene di dover effettuare, in aderenza alle indicazioni fornite dalla citata linea guida ministeriale, l'attività di «analisi ed interpretazione» dei risultati quantizzati nella fase di misurazione della *performance* organizzativa effettuata dagli Uffici dell'Azienda, nonché degli eventuali scostamenti rispetto a obiettivi e target prefissati sulle unità di analisi previste dal SMVP dell'ASP di Palermo. Tale attività l'OIV la concluderà con l'esplicitazione di «un giudizio sintetico», la cui scala di valori costituirà oggetto di determinazione in apposito documento, nell'ambito degli adempimenti che preliminarmente dovrà emettere prima dell'avvio della fase di valutazione annuale.

- ✓ Per quanto riguarda la disposizione del D. Lgs. 150/2009, art. 14, c. 4, lettera e) che attribuisce all'OIV «il compito di procedere alla proposta di valutazione annuale dei «dirigenti di vertice» e sua trasmissione all'organo di indirizzo politico, dopo ampio confronto interno e approfondimento di documenti nazionali e regionali relativi al comparto sanitario, l'OIV evidenzia difficoltà interpretative ad individuare, nell'attuale assetto organizzativo delle Aziende del SSR, il destinatario o i destinatari di detta proposta di valutazione. Infatti, su detto punto il D. Lgs. n. 39 del 2013, all'art. 1, comma 2, lettera i) precisa che si intendono «per «incarichi amministrativi di vertice», gli incarichi di livello apicale, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione». Nella fattispecie delle ASP Regionali, l'OIV ritiene che tali incarichi comportino «in via esclusiva» competenze di amministrazione e gestione. D'altra parte, il SMVP proposto indica correttamente (§ 2.4) che «per i direttori di dipartimento o di struttura assimilata il valutatore è il Direttore Sanitario Aziendale o il Direttore Amministrativo Aziendale a seconda dell'area di pertinenza, o altro soggetto da loro formalmente delegato, con il supporto delle necessarie competenze». Inoltre, l'art. 57 del CCNL della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria, GURI n. 22, S.O. del 28 gennaio 2020 prevede che l'OIV è deputato alla verifica e valutazione annuale in II istanza, secondo gli indirizzi definiti dalle Regioni (che in atto, peraltro, non risultano espressi), e dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice, secondo gli strumenti indicati dall'art. 15 comma 5 secondo periodo del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.: articolo che fa riferimento alla valutazione triennale e alla valutazione al termine dell'incarico.

C) Conclusioni

L'Organismo Indipendente di Valutazione, per quanto premesso, rilascia il **PARERE FAVOREVOLE** ad attuare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ricevuto il 04 marzo 2020, e al contempo invita l'ASP di Palermo a prendere atto delle raccomandazioni e osservazioni formulate.

Presidente: Prof. Renato Malta

Componente: Dott. Roberto Virzi

Componente: D.^{ssa} Loredana M. Ester Giustini

