

Relazione allegata al verbale 12/12/2018 dell'OIV - ASL Lanciano Vasto Chieti

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Asl Lanciano Vasto Chieti è stato nominato con delibera del Direttore Generale n. 941/2018 e si è formalmente insediato nella seduta del 29/8/2018.

Attività OIV per l'anno 2016

Nelle sedute del 29/8/2018 e del 17/9/2018, si è proceduto al completamento del processo di valutazione degli obiettivi dell'anno 2016 in adesione alla richiesta specifica della Direzione Aziendale e dei Direttori del Dipartimento Cuore e Dipartimento Medico, limitatamente alle U.O. elencate nella nota prot. 38829 del 24/8/2018 a firma del Direttore Sanitario, incontrando i relativi Direttori/ Responsabili di U.O. per la possibile rivalutazione del giudizio già formulato dal NAV sui risultati non raggiunti.

L'OIV, soddisfatte le richieste della Direzione di revisione della valutazione del citato gruppo di obiettivi che per la loro articolazione e interconnessione rischiavano di penalizzare più volte o di non far valutare correttamente la struttura di riferimento, ha dichiarato chiusa la valutazione per l'anno 2016 nella seduta del 17/9/2018, ratificata con verbale del 25/9/2018. Tale operato ha permesso la definizione del sistema premiante per l'anno 2016 (vedi delibera 1227 del 10.10.2018) e la corresponsione degli incentivi nei tempi concordati.

Si ribadisce alla Direzione quanto già fatto rilevare nel verbale 17/9/2018 ed esternato a tutti i Direttori/Responsabili nel corso dei singoli incontri e cioè che in via generale *elementi straordinari che influenzano il raggiungimento degli obiettivi di budget impongono la necessità da parte delle strutture di richiedere la rinegoziazione degli obiettivi qualora necessario, per cause non direttamente da loro controllabili, nel corso dell'anno per cui è causa.*

Attività OIV per l'anno 2017

L'OIV, previa verifica nella parte "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Azienda, nella sezione dedicata alla "Performance" ha preso visione del Piano delle Performance 2017-2019, pubblicato il 31/01/2017, e della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2017 effettuata dal NAV in data 6/4/2018, pubblicata in data 17/4/2018, nonché del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019, pubblicato il 13/2/2017, e della Relazione Annuale della Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza, pubblicata il 16/1/2018. Nella sottosezione "dati relativi ai premi" ha preso visione dei regolamenti e accordi sindacali in essere per il periodo 2016-2017 relativamente all'Area Medica e Veterinaria, all'Area SPTA e all'Area Comparto, unitamente ai regolamenti per le posizioni organizzative e per la graduazione funzioni dirigenziali presenti nella sezione "Personale" dell'Amministrazione Trasparente. Infine nella sezione dedicata ai "Bilanci", ha visionato nelle sottocategorie gli "Strumenti di Programmazione 2017-2019 e documenti allegati" e il "Bilancio Consuntivo 2017".

Il Direttore della UOC Progettazione Strategica e Sistemi di Performance, anche individuata all'art. 6 del Regolamento dell'OIV (Delibera 1140/2018) quale Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV, ha illustrato nel corso delle sedute del 25/9/2018 e del 5/10/2018 le fasi della contrattazione del budget 2017, i criteri utilizzati per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi, nonché quelli utilizzati per l'individuazione degli indicatori e dei rispettivi valori attesi di risultato. Come per l'anno 2016, la valutazione è svolta attraverso l'applicazione della metodologia del sistema premiante, definita per il personale dirigente e per il personale del comparto nei contratti integrativi Aziendali, presenti nel sito Aziendale e visionati dall'OIV. La metodologia prevede la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna unità operativa e riportati sulla scheda annuale di budget; al risultato è destinata una quota della retribuzione di risultato/produttività collettiva. L'OIV ha incontrato inoltre il Direttore ff della UOC Qualità, Accredитamento e Risk Management che ha brevemente spiegato l'impostazione della rendicontazione dei risultati degli obiettivi individuati per il budget 2017.

Nelle sedute del 25/9/2018 e 5/10/2018, l'OIV nel dare atto che *temporalmente la propria attività si inserisce in un percorso già definito*, ha deciso di procedere con l'analisi dei dati e della documentazione fornita quale rendicontazione al fine della valutazione dei risultati ottenuti dalle Unità Operative con riferimento agli obiettivi assegnati e contenuti nella schede di budget. L'OIV ha richiesto, pertanto, nei relativi verbali la documentazione ivi elencata ritenuta necessaria per il corretto avvio della valutazione relativa al budget anno 2017. Ha dato mandato alla Struttura Tecnica Permanente di organizzare in modo sistematico il materiale necessario a supporto delle valutazioni delle schede budget e, ove necessario, quello di acquisire i documenti e i risultati finali, considerato che le relazioni delle singole UO e i dati definitivi sono stati trasmessi da oltre due mesi.

L'OIV, con le modalità e nelle forme di cui ai verbali 18 e 23 ottobre 2018 e relativi allegati, ha deciso di procedere con la valutazione della documentazione disponibile - Dipartimento Chirurgico e Medico - e, in merito alla metodologia da adottare per la valutazione dei risultati del budget 2017, ha stabilito che, espletata la fase istruttoria di prima istanza, si dovrà comunicare a ciascuna unità operativa l'eventuale mancato raggiungimento di ciascun obiettivo ai sensi dell'art. 11 del Regolamento dell'OIV (Delibera 1140/2018), al fine di garantire il contraddittorio.

Le UO pertanto potranno fornire, nei tempi indicati, ulteriori chiarimenti e documentazione rispetto a quanto già inviato, permettendo così la valutazione di seconda istanza degli obiettivi considerati parzialmente raggiunti.





Tale procedura ad oggi è stata utilizzata per il solo Dipartimento Chirurgico dal momento che per molte UO del Dipartimento Medico la valutazione è sospesa in attesa della rendicontazione definitiva di alcuni obiettivi.

Monitoraggio della Performance 2017 (art. 6 co. 1 D.Lgs 150/2009 e ss.mm.)

In base a quanto sino ad ora emerso, l'OIV rileva:

- che non è stata pubblicata nei termini (30/6/2018) la relazione “Relazione sulla performance per l’anno 2017” né è stata data evidenza all'OIV della sua adozione;
- che il sistema generale risulta carente in alcuni punti in particolare nell’ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; inoltre manca la fase di monitoraggio periodico, come fatto rilevare per l’anno 2016, che comporta l’assenza di interventi correttivi in corso d’anno con riferimento agli obiettivi assegnati e che emergono pertanto solo in fase di valutazione da parte dell'OIV.

A tal proposito l'OIV segnala la necessità di adottare, nelle forme richieste dalla norma, la “Relazione sulla performance per l’anno 2017” onde evitare che l'OIV proceda in conformità al dettato dell’art. 10 co 5 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.; richiama il contenuto dell’art 14 co. 4-ter del D.Lgs 150/2009 e ss.mm. e chiede che le richieste di produzione documentale vengano prontamente soddisfatte e che siano resi disponibili tutti i fascicoli delle UO da analizzare al fine di agevolare la valutazione dei risultati anno 2017 e di riallineare le tempistiche e lo svolgimento dei processi di ciascun anno.

Attività OIV per l’anno 2018

L'OIV, previa verifica nella parte “Amministrazione Trasparente” del sito dell’Azienda, nella sezione dedicata alla “Performance” ha preso visione del Piano delle Performance 2018-2020, pubblicato il 15/03/2018 nell’Albo Pretorio, e della Relazione per l’anno 2018 effettuata dal NAV nella seduta del 4/5/2018, nonché del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020, pubblicato il 13/2/2017, della Relazione Semestrale della Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza, datata 7/8/2018 e della relazione effettuata dal NAV nella seduta del 20/4/2018. Nella sezione dedicata ai “Bilanci”, ha visionato nelle sottocategorie gli “Strumenti di Programmazione 2018-2020 e documenti allegati”. Ha preso visione della delibera di adozione dell’Atto Aziendale e delle successive modifiche sino alla delibera 322 del 14/3/2018 di presa d’atto del parere di conformità della Giunta Regionale, nonché delle delibere n. 28 dell’8/1/2018, inerente il nuovo regolamento in materia di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell’Area della dirigenza medica e veterinaria, e n. 40 dell’11/1/2018, inerente il nuovo regolamento in materia di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell’Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa. Infine ha esaminato la delibera n. 355 del 16/3/2018 di costituzione del Comitato di budget per l’anno 2018. Al fine di procedere nei modi e termini previsti dalla norma per la valutazione delle performance per l’anno 2018, l'OIV ha richiesto un incontro ad hoc con la Direzione Generale e con il Direttore della UOC Risorse Umane per il giorno 12/12/2018. La Direzione ha inteso convocare per tale giorno anche i Direttori/Responsabili delle unità operative responsabili del processo al fine di realizzare un momento di conoscenza e di confronto tra Azienda e OIV, che quest’ultimo ha utilizzato per fornire indicazioni metodologiche in particolare in merito ai controlli periodici degli obiettivi assegnati in corso di anno e in merito al miglioramento delle modalità di rendicontazione dei valori consuntivi.

L'OIV in tale occasione ha incontrato solo il Direttore Sanitario con il quale si è trattato principalmente delle modalità e dell’impianto dei processi per il triennio 2018-2020, in particolare in merito all’esigenza di adottare un documento formale che descriva il processo di contrattazione, assegnazione e valutazione del processo 2018, nonché delle criticità organizzative sino ad ora riscontrate:

Osservazioni generali

Si rende necessario adottare un documento di **sistema di misurazione e valutazione delle performance** così come previsto dall’art. 7 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm., che ne descriva il funzionamento e che fornisca indicazioni in ordine alla progettazione e alla revisione annuale del sistema in ragione delle specifiche caratteristiche che il ciclo della performance assume nell’Azienda, e articolato in particolare sulla differenza tra misurazione e valutazione e il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale.

E’ necessario ridefinire il posizionamento temporale delle varie fasi del ciclo con riferimento sia alla singola annualità, affinché i Centri di Responsabilità titolari di budget possano porre in essere le azioni per la realizzazione degli obiettivi su 12 mesi dell’intero esercizio, sia al triennio, tenuto conto che i risultati, anche se preliminari, riferiti ad un anno influenzano la pianificazione relativa a quelli successivi.

Intenzione di questo OIV è di fornire, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al sistema, nel rispetto delle funzioni attribuite dalla normativa vigente:

- Formulazione del parere vincolante sul sistema di misurazione, valutazione e validazione della relazione sulla performance e la Relazione annuale sul funzionamento del sistema;

- Valutazione e monitoraggio della performance organizzativa, con verifica dell'andamento della performance dell'Azienda rispetto agli obiettivi programmati e segnalazione all'organo di indirizzo politico dell'esigenza di interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance individuale, formulando un parere con particolare riferimento ai parametri che compongono la performance individuale e alla correttezza metodologica delle misure adottate, alla chiarezza delle modalità con cui viene formulata la valutazione finale e alle procedure di conciliazione a garanzia dei valutati;
- Proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice e trasmissione all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Requisiti essenziali per il raggiungimento di tale scopo sono:

- la condivisione fra OIV e Amministrazione delle modalità che consentano all'OIV il pieno e autonomo accesso alle informazioni rilevanti e alla conoscenza dei fenomeni gestionali e amministrativi
- la costituzione di una Struttura tecnica permanente per il supporto delle funzioni proprie dell'OIV, adeguatamente strutturata e collocata, al fine di garantire l'indipendenza funzionale e operativa dell'Organismo, così come definita dalla normativa vigente

Infatti, l'attività sin qui svolta ha evidenziato una serie di criticità nel tempo già segnalate. La richiesta è quindi quella di costruire una Struttura tecnica permanente di supporto al lavoro dell'OIV composta da figure appartenenti alle principali aree aziendali coinvolte nel processo di valutazione degli obiettivi (certamente la presenza del Controllo di Gestione, delle Risorse Umane, del Bilancio e della Qualità e Risk Management), tra le quali individuare un Referente assistito nel proprio lavoro da una figura con compiti di segreteria.

- la definizione di obiettivi correttamente misurabili attraverso i relativi indicatori. L'analisi svolta ha evidenziato obiettivi misurati in modo non adeguato, con relativa fornitura di informazioni incomplete o addirittura devianti per l'attività di valutazione.

In quest'ambito il ruolo dell'OIV consiste principalmente nel verificare che la definizione degli indicatori associati agli obiettivi siano il frutto di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo, nonché nel fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica e sulla completezza degli stessi.

Si segnala inoltre che non risulta essere implementato, nel ciclo di gestione della performance dell'Asl Chieti Lanciano Vasto, un sistema in grado di rilevare le azioni ed i comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, e quindi non risulta monitorato il contributo fornito al conseguimento della performance complessiva del Centro di Responsabilità a cui è assegnato, come prevista all'art. 9 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.

Ulteriore segnalazione riguarda il nuovo regolamento di conferimento e di revoca degli incarichi dirigenziali: l'OIV propone l'inserimento di una scheda per la valutazione delle capacità gestionali manageriali di prima istanza nelle quali riportare gli item già individuati dall'art. del CCNL quale norma specifica vigente ai fini della regolamentazione degli incarichi per la dirigenza del SSN. Tale scheda sarà compilata al termine di ciascun anno dal dirigente responsabile superiore. Solo successivamente le medesime schede saranno sottoposte alla valutazione di seconda istanza di competenza dell'OIV.

Relativamente all'impianto della performance organizzativa si segnala che lo stesso debba essere strutturato secondo le caratteristiche richieste dalla norma, superando le logiche del contraddittorio (oggi previsto nel regolamento aziendale), grazie all'utilizzo di indicatori puntualmente definiti e condivisi.

La performance organizzativa così perfezionata, deve essere successivamente integrata, all'interno di ciascun Centro di Responsabilità, dal processo della performance individuale per tutto il personale della dirigenza e del comparto, fino ad oggi non correttamente riassorbita nella performance organizzativa.

Relativamente alle modalità di erogazione degli incentivi definiti dagli accordi decentrati, si suggerisce il superamento della logica "% accesso al fondo" strutturato su tre fasce, prevedendo maggiore correlazione fra il punteggio ottenuto e la percentuale di accesso.

Infine, si auspica il coinvolgimento dell'OIV sin dalla fase dell'adozione del Piano delle Performance 2019-2021 e in fase di definizione degli obiettivi organizzativi per l'anno 2019.

Il Presidente
(Dr Fabrizio Viglino)

Il Componente
(Dr.ssa Sabrina Succi)

Il Componente
(Dr Giuseppe Barile)