Servizio Sanitario Nazionale
Regione Siciliana

VIA MAZZINI, 1 – 91100 TRAPANI
TEL.(0923) 805111 - FAX (0923) 873745
Codice Fiscale – P. IVA 02363280815

O.I.V.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - ASP DI TRAPANI

RELAZIONE

SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ' DEI CONTROLLI INTERNI

Anno 2023

(art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

INDICE

1. Introduzione
2. Processo di attuazione del ciclo della performance
3. Sistema di misurazione e valutazione della performance
4. Performance organizzativa
5. Performance individuale
6. Infrastruttura informatica di supporto alla gestione del ciclo della performance
7. Attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
8. Proposte di miglioramento e raccomandazioni

1. INTRODUZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Asp di Trapani (di seguito OIV) si è costituito in forma collegiale nella persona del suo Presidente, Dr. Antonino Maria Sciacchitano nominato con delibera CS n.1182 del 05/10/2022 e nelle persone dei suoi componenti, Dr.ssa Alessia Nasta e Dr. Mauro Lo Tennero nominati con delibera CS. N. 278 del 03/03/2023 e si è insediato in data 08/03/2023.

Per l'espletamento delle attività ad esso attribuite l'Organismo indipendente si avvale di una Struttura Tecnica Permanente (di seguito STP) a supporto composta da personale dell'Azienda.

Preliminarmente è necessario rappresentare che questo O.I.V. alla data del suo insediamento ha rilevato che la valutazione della performance organizzativa ed individuale era stata effettuata soltanto fino all'anno 2019 e, addirittura, del medesimo anno risultavano ancora inesitate circa 30 valutazioni individuali.

Pertanto, questo Organismo, sollecitato dal Commissario Straordinario *pro tempore,* si è adoperato per concludere nell'anno 2023, oltre agli obblighi propri dell'anno (griglia ANAC, Validazione della relazione performance relativa all'anno 2022 ecc.), a validare, altresì, le Relazioni della performance relative agli anni 2020 e 2021. Inoltre nell'anno 2023 ha effettuato le valutazioni relative alle performance organizzative ed individuali degli anni 2020 e 2021, permettendo così la liquidazione degli emolumenti ai dipendenti; mentre nell'anno in corso ha concluso la valutazione relativa alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2022, che è stata già trasmessa agli uffici competenti per la successiva liquidazione al personale.

Infine questo Organismo, oltre ad assolvere a tutti gli altri compiti relativi all'anno in corso, sta procedendo a effettuare la valutazione relativa alla performance organizzativa ed individuale relativa all'anno 2023.

La *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* è stata elaborata ai sensi dell'art. 14, co. 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, nonché in accordo con le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con la presente Relazione l'OIV nell'ambito dei compiti istituzionalmente attribuiti, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni, con riguardo all'intero Ciclo della *performance*, relativamente agli aspetti di c*ompliance* metodologici e funzionali,

suggerendo, se del caso, possibili azioni di miglioramento ritenute prioritarie nell'ambito della propria funzione di *counseling*.

L'O.I.V. ha elaborato la Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza, trasparenza ed imparzialità nell'esercizio delle funzioni attribuite e perseguendo il fine di elaborare un documento snello e di facile intellegibilità, nell'ottica di fornire un quadro di sintesi sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Infatti, l'attività di monitoraggio e controllo e le funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale perseguono la finalità di supportare i complessi processi di riorganizzazione e di miglioramento del sistema sanitario aziendale.

Il presente documento costituisce uno strumento di analisi e di proposta per il miglioramento della dimensione organizzativa dell'ASP di Trapani.
Dunque, dal contesto esterno ed interno entro cui si è mossa questa Amministrazione è possibile cogliere le principali criticità e i progressi emersi nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
Nell'ambito della propria attività, l'O.I.V. segnala la costante interlocuzione con la Direzione Strategica e con le altre figure dirigenziali direttamente coinvolte nell'attuazione del ciclo di gestione della Performance.

2. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Dall'attività di monitoraggio e dall'analisi del contenuto della Relazione sulla Performance 2022 (delibera C.S. n. 783 del 28/06/2023), validata dall'O.I.V. (cfr. verbale n. 20 del 11/07/2023), si evince che l'A.S.P. di Trapani ha orientato l'evoluzione delle strategie gestionali, organizzative e comunicative sul principio della centralità del cittadino utente.
Con riferimento ai contenuti dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo i quali gli obiettivi devono avere specifiche caratteristiche e rilevanza rispetto ai bisogni della collettività e conseguentemente determinare significativi miglioramenti della qualità dei servizi erogati, si riporta quanto già rappresentato nel documento di validazione e cioè:

•*mantenere un elevato standard tra le attività espletate e l'outcome rilevata anche con la customer satisfaction;*

- *mantenere e migliorare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance (schema standardizzato di relazione del valutato; focus ed interventi formativi mirati sulla*

performance e sulla valorizzazione del merito);

- *un'azione di chiarezza espositiva e comprensibilità dell'intera relazione sotto l'aspetto della sinteticità delle argomentazioni trattate, anche per quanto concerne i grafici e le tabelle da considerare, eventualmente come addendum alla stessa.*

In ogni fase del ciclo, un ruolo cardine è svolto dall'U.O.S. Programmazione e controllo di gestione, la cui attività costituisce un punto di riferimento per ogni componente aziendale ed esprime in modo costante competenze che agevolano ed indirizzano i comportamenti ed i processi interni verso la tipizzazione di buone prassi e il miglioramento continuo, accompagnando la diffusione della cultura del merito e del risultato.

Anche la Struttura Tecnica Permanente - costituita a supporto dell'attività dell'O.I.V. - riveste un ruolo fondamentale poiché si pone quale riferimento organizzativo essenziale per i rapporti interni ed istituzionali dell'O.I.V., svolgendo altresì tutti i compiti demandati anche sul piano dell'attività istruttoria svolta al servizio dell'Organismo.

3. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Questo OIV, sin dall'insediamento, ha posto l'attenzione sull'importanza del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (in seguito SMVP) e, in particolare, nella prima seduta l'Organismo ha individuato quale priorità la necessità di una riformulazione del SMVP, attraverso un regolamento nuovo che si adattasse alle nuove esigenze dell'Azienda, anche alla luce sia dell'evoluzione normativa nel tempo intervenuta, sia della nuova implementazione di una piattaforma informatica che ne gestisca l'intero ciclo.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa conseguita esprime i risultati ottenuti dall'intera Amministrazione in tutte le sue articolazioni e, come specificato nel SMVP, nel caso dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Trapani consiste nel risultato ottenuto complessivamente dalle UU.OO.CC. e dagli uffici ad esse afferenti, al fine del raggiungimento degli obiettivi triennali programmati per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Nel SMVP aziendale è stabilito che, sulla base delle direttive formulate dalla Direzione

aziendale, i Responsabili dei Centri di Responsabilità (C.d.R.), costituiti dalla Direzione Strategica nell'atto aziendale, predispongono proposte in ordine agli obiettivi da perseguire, alle attività da realizzare e alle risorse organizzative in termini di risorse umane, strumentali e finanziarie a tal fine necessarie.

A seguire la Direzione Strategica valuta le proposte verificandone la compatibilità e la coerenza con la programmazione aziendale e, dopo averle approvate, con la collaborazione dell'U.O.S. Programmazione e Controllo di Gestione predispone, per ciascun CdR, le schede di budget articolate in tre sezioni:

1) Obiettivi da conseguire ed indicatori utili per la verifica del raggiungimento degli stessi;
2) Dati storici di attività, di risorse e di costo;
3) Esplicitazione delle azioni prioritarie e delle risorse necessarie.

L'esito del monitoraggio è comunicato alla STP tramite appositi report dall'U.O.S. Programmazione e Controllo di Gestione.

Per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi l'O.I.V. basa le sue determinazioni sulle relazioni conclusive predisposte dai responsabili dei CdR e sull'esame delle singole schede di budget negoziate, nelle quali sono esposti sinteticamente i passaggi progettuali concordati ed i corrispondenti indicatori di risultato.

Per quanto sopra, l'O.I.V. provvede ad elaborare la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi tenendo conto delle certificazioni fornite dall'U.O.S. Programmazione e Controllo di Gestione e dalle documentazioni a supporto di quanto asserito dai Responsabili dei CdR relativamente ai singoli obiettivi, considerando non conseguito l'obiettivo, in ossequio ai contenuti del vigente SMVP, se il medesimo raggiunge una percentuale al di sotto del 60%.

5. PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'Organismo evidenzia che nella formulazione degli obiettivi individuali, a volte non è chiaramente esplicitato o manca del tutto il c.d. *quid pluris,* cioè un'attività aggiuntiva in termini di quantità e/o di qualità delle prestazioni lavorative, da valutare ai fini della corresponsione dell'indennità premiale; in qualche caso, infatti, gli obiettivi medesimi coincidono con attività ordinaria o ambiti di intervento troppo generici.

Da ciò consegue, pertanto, che l'attività istruttoria, già compiuta sulle relazioni finali annuali presentate dai valutati, evidenzia, in un elevato numero di casi, una genericità di

contenuto che scaturisce in una mera elencazione dei compiti istituzionali assegnati e in pochi casi manca il collegamento strumentale di tali descrizioni di compiti e di attività svolte con gli obiettivi assegnati; mancano, inoltre, dati quantitativi e/o qualitativi in ordine alle prestazioni svolte ed al rilievo anche economico delle stesse; infine, il riferimento alla dimensione della qualità percepita dall'utente è rilevabile in modo incostante.

In questa prospettiva, occorrono nuovi momenti formativi sull'accountability e sulla valorizzazione del merito, che non sfoci nella visione meramente burocratica dell'ulteriore adempimento (la redazione della relazione) da annoverare quale uno tra i tanti contenuti dei doveri d'ufficio.

In ordine ai dirigenti valutatori di prima istanza, l'esame delle schede di valutazione 2022 da questi compilate mostra la tendenza prevalente a non motivare i punteggi assegnati ai dipendenti valutati, e di differenziare in termini ancora non elevati i giudizi assegnati.

Sostanziale è stato il ruolo della STP che ha fornito uno supporto tecnico-metodologico all'O.I.V. la predisposizione di tabulati excel riportanti gli obiettivi e le relative pesature.

6. INFRASTRUTTURA INFORMATICA DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Ad oggi l'O.I.V. ha operato senza l'ausilio di un adeguato di supporto informatico in assenza del quale è risultato oltremodo farraginoso procedere all'espletamento degli adempimenti correlati alla valutazione della performance organizzativa ed individuale e ciò ha, conseguentemente, comportato l'allungamento dei tempi di conclusione delle attività. In ordine al contenuto della valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi ed informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance, l'Amministrazione ha reso noto che è stato implementato un applicativo software in modalità SAAS per la gestione informatizzata del ciclo della performance, per la gestione della performance organizzativa ed individuale di incentivazione del personale e per la valutazione permanente del personale. Sostanzialmente però la realizzazione di tale software, a tutt'oggi, è ancora in fase di attuazione. L'Azienda rende noto che tale applicativo sarà operativo con il ciclo della performance per l'anno 2024 e auspica possa digitalizzare l'intero processo della valutazione e del rapporto tra valutatore, valutato ed O.I.V. sul piano della dematerializzazione dei documenti e della semplificazione del procedimento e dei relativi

tempi di svolgimento e di conclusione.

7. ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

L'Azienda, giusta normativa vigente, ha adottato, con delibera Cs n. 145 del 26/01/2024 e ss.mm.ii il *"Piano Integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.) 2024 – 2026 "* successivamente modificato con delibera C.S. n. 242 del 23/02/2024: "*Rettifica deliberazione n. 145/C.S. del 26/01/2024 con oggetto "Adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026 dell'A.S.P. di Trapani". P.I.A.O. Sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza*".

Dalla lettura della Relazione del RPCT per l'anno 2023, può evincersi quanto segue:

- *(…omissis) "Il sistema aziendale considerato nella sua interezza pone in essere, nel suo complesso nonché attraverso le sue articolazioni, le azioni funzionali all'osservanza delle misure previste nel Piano, favorite in particolare per l'anno 2023 dall'intervenuta rotazione del personale dirigenziale, che ha interessato la maggior parte delle strutture aziendali;*

- *Un elemento di criticità si ravvisa nella necessità di insistere ulteriormente nella direzione della diffusione della cultura della prevenzione della corruzione.*

- *Il ruolo del RPCT risulta centrale e strategico per l'attuazione del PTPCT e della relativa sezione del PIAO, in particolare attraverso l'intensa attività di consultazione, supporto e monitoraggio condotta presso le strutture aziendali e favorita dal conferimento nel 2023 dell'incarico di RPCT al Dirigente Amministrativo che assolve in Azienda alle funzioni di auditing.*

- *Nel corso dell'anno 2013 non si sono registrati elementi ostativi alla realizzazione delle previste misure, purtuttavia non bisogna sottovalutare che la complessità della realtà aziendale - discendente dal diramarsi del suo ambito territoriale di operatività e competenza sull'intera Provincia di Trapani, isole minori comprese - può assurgere a fattore pregiudizievole al ruolo del RPCT, laddove lo stesso non sia supportato da risorse umane dedicate e/o ad interim con altre figure istituzionali, come fino ad oggi avvenuto.(...omissis).*

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO E RACCOMANDAZIONI

Dopo aver proceduto all'analisi così come rappresentato nei paragrafi precedenti, questo O.I.V. in ino spirito di collaborazione con la Direzione Strategica dell'ASP di Trapani mirante a migliorare ulteriormente gli aspetti performanti della stessa, sottopone di seguito le seguenti proposte operative:

1. proseguire nello sviluppo della sezione "Valore pubblico" del PIAO, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'Amministrazione hanno per il benessere complessivo dei cittadini, curando al meglio l'indispensabile collegamento fra il Valore Pubblico e le performance organizzativa e individuale;

2. proseguire nell'attività di piena integrazione nel PIAO dei contenuti del PNRR ascrivibili alla competenza dell'ASP;

3. con riferimento al ciclo della performance, selezionare obiettivi sfidanti, misurabili e realizzabili, collegati alla creazione di valore pubblico che rappresentino un *quid pluris* rispetto all'attività istituzionale ordinaria;

4. rispettare rigorosamente la tempistica dei diversi step del ciclo della performance con particolare riferimento alla trasmissione delle schede relative sia alla performance organizzativa che a quella individuale compilate dettagliatamente in ogni parte, popolate con tutti i dati numerici richiesti e corredati della necessaria documentazione probatoria. Per ciò che attiene la valutazione delle performance individuali si rileva che le relazioni risultano spesso essere incomplete, lacunose e non esplicative delle attività effettuate con evidenza delle criticità riscontrate e le conseguenti proposte operative per il superamento delle medesime. Inoltre è necessario sensibilizzare la dirigenza apicale nell'effettuare la valutazione dei propri dipendenti nel rispetto di quanto previsto nella Legge Madia relativamente alla necessaria differenziazione dei giudizi e alla assoluta necessità che questi ultimi siano adeguatamente motivati.

5. proseguire l'attività di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance riformulando un nuovo regolamento aziendale.

In conclusione questo OIV ritiene che debba essere adeguatamente diffusa la cultura della gestione degli obiettivi che devono essere negoziati alla fine dell'anno precedente a quello di riferimento e, contemporaneamente, comunicati a tutto il personale, cosicchè lo stesso,

nell'ambito delle proprie competenze, concorra costruttivamente al raggiungimento degli stessi.

Quanto sopra esposto al fine di perseguire il miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi; per tale ragione è da perseguire da parte della dirigenza una maggiore consapevolezza dell'importanza che gli strumenti di valutazione rivestono, per assicurare equità e riconoscimento del merito all'interno del sistema piuttosto che un "faticoso adempimento burocratico" finalizzato alla produzione di dati e documenti a supporto.

Trapani, 27 maggio 2024

F.to Il Presidente *Dott. Antonino Maria Sciacchitano*

F.to Il Componente *Dott.ssa Alessia Nasta*

F.to Il Componente *Dott. Mauro Lo Tennero*