



O. I. V.

Organismo Indipendente di Valutazione

**Relazione 2016 sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni
(art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n.
150/2009 e CiVIT, Del. n. 23/2013)**



Indice

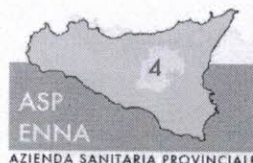
Presentazione.....	3
A. <i>Performance</i> organizzativa.....	5
B. <i>Performance</i> individuale.....	10
C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della <i>performance</i>	11
D. Infrastruttura di supporto.....	12
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione. .	13
F. Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità.....	17
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	18
H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.....	19



Presentazione

L'OIV, ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, elabora questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, ai sensi della Delibera CiVIT, n. 4/2012 e n. 23/2013, con la finalità di evidenziare le criticità ed i punti di forza. I processi relativi al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni hanno lo scopo di supportare in modo tempestivo ed efficace i processi di riorganizzazione e di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

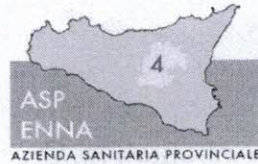


Per l'anno 2016 l' Azienda si propone di effettuare una misurazione e valutazione delle *performance*, così come definita negli Accordi Aziendali per la retribuzione di risultato, stipulati nell'anno 2010.

La misurazione e la valutazione delle *performance* Aziendali individuano:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.

Il processo di programmazione aziendale ha consentito di tradurre la *mission* dell'Azienda in azioni operative ed ha tratto da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della *performance*.

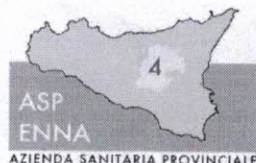


In base al Piano della Performance, la valutazione della stessa sarà effettuata in modo da rispettare il principio che la produttività deve essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo, in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo, misurato da opportuni indicatori di risultato.

La misurazione e valutazione della *performance* individuale è relativa al personale delle aree contrattuali ed è incentrata sul collegamento tra *performance* organizzativa e *performance* individuale.

A. Performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa dell'Azienda è stata pianificata per le diverse Unità Operative in cui è articolata la struttura aziendale.




L'Azienda ha definito nel Piano della Performance 2016-2018 che: "... al fine di rispettare la tempistica del Ciclo di Gestione della Performance e di garantire la necessaria continuità alle azioni già previste nel Piano Triennale della Performance 2015-2017, intende proiettare in avanti gli obiettivi e le azioni i cui target di riferimento presentano parametri di misurazione ritenuti validi per l'anno 2016 dalla Direzione Strategica, per la realizzazione delle competenze istituzionali in coerenza ai principi di qualità, efficienza e correttezza dell'utilizzo delle risorse."

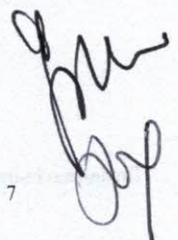
Nell'aggiornamento al Piano della Performance, l'Azienda ha riportato gli obiettivi di salute e funzionamento delle Aziende Sanitarie Siciliane per gli anni 2016 e 2017, assegnati dall'Assessorato regionale della Salute, declinati in sub-obiettivi, con i relativi indicatori e valori attesi di risultato.



Sono state elaborate Schede di budget per area di responsabilità dirigenziale, che prevedono un'integrazione dei contenuti relativi alla programmazione operativa con i contenuti della programmazione strategica. Da un confronto delle Schede budget 2015 e 2016, l'Organismo evince che sono presenti più informazioni analitiche nella nuova Scheda budget. All'interno delle Schede sono declinati: la Categoria obiettivi, la Natura dell'obiettivo, una Descrizione dell'obiettivo, la Descrizione dell'indicatore, il Dettaglio sull'indicatore, il Valore minimo accettabile, il Valore dell'indicatore, il Peso dello stesso ed infine il Peso obiettivo. Gli obiettivi dell'Azienda sono articolati in obiettivi: Aziendale - Particolare, Strategico - Generale e Salute - Funzionamento, per ciascuno dei quali è identificato il Centro di responsabilità ed il Responsabile degli obiettivi.



7





L'OIV ritiene che, con riferimento ai requisiti metodologici descritti dall'art. 5 del D. Lgs n. 150/2009, gli obiettivi definiti siano stati formulati in maniera tale da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento, siano misurabili in termini concreti e chiari, siano coerenti con la *mission* strategica dell'Azienda e miranti a realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, siano stati definiti con un orizzonte temporale annuale, ed anche, che in generale siano stati commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale.

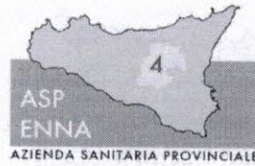
Il sistema utilizzato consentirà all'U.O. Controllo di Gestione di procedere all'elaborazione di apposita reportistica relativa alle schede di budget, mettendo in rilievo i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi assegnati.



Dalla nota prot. n. 147456, del 07/03/2017, del Dirigente CED, Ing. A. Di Pasquale, l'OIV rileva che il flusso informativo che alimenta la reportistica di monitoraggio annuale si basa su dati che hanno attinto come fonte ai sistemi informativi in uso in Azienda.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, l'OIV rileva che l'attività di monitoraggio intermedio deve essere meglio strutturata, poiché questa può costituire un utile strumento di monitoraggio, verifica e controllo di tutta l'attività dell'Azienda, per ogni unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice politico aziendale.

Infine, l'Organismo rappresenta che non è nelle condizioni di esprimersi sulla valutazione finale dei risultati, in quanto non ha ricevuto la documentazione relativa la misurazione



della performance sulla base dell'istruttoria dell'U.O. Programmazione e controllo di gestione.

B. Performance individuale

La *performance* individuale riguarda tutto il personale dell'Azienda - dirigenziale e non - ed è strettamente connessa alla *performance* organizzativa dell'Ente.

Non risulta evidenza all'OIV dell'assegnazione formale di obiettivi individuali a tutti i dipendenti dell'Azienda.

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati ai Dirigenti responsabili dei centri di negoziazione, che hanno assunto la responsabilità individuale del raggiungimento degli obiettivi stessi.

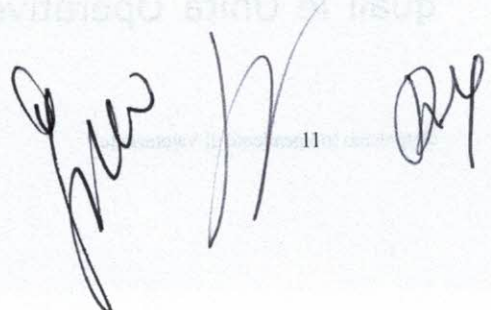


L'assegnazione di obiettivi individuali a tutti i dipendenti è un obiettivo che l'Azienda dovrà realizzare con migliore evidenza.

Con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali, l'Organismo non ha agli atti gli elementi per esprimersi sul monitoraggio dell'applicazione degli strumenti di valutazione della performance.

C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della performance

Il processo relativo alla misurazione e valutazione della performance, fissato all'interno del sistema premiante aziendale, appare delineato in maniera chiara. Sono previsti i tempi, le fasi e i diversi attori, che devono intervenire nel corso del processo con i loro ruoli.





Dall'Allegato 1 alla Delibera CiVIT, n. 23/2013, compilato dalla STP, risulta che la stessa è adeguata per quanto concerne la competenza in ambito economico-gestionale, mentre non possiede adeguate competenze in ambito giuridico. L'OIV conferma, anche per il 2016, l'ottimo contributo dato a supporto delle attività dell'Organismo da parte della STP aziendale.

D. Infrastruttura di supporto

Per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, l'Azienda ha utilizzato il proprio sistema informativo di controllo di gestione. Le strutture organizzative che fanno uso del sistema informativo di Controllo di gestione sono una parte delle strutture centrali, quali le Unità Operative Personale e Sil, ed una parte delle



strutture periferiche, quali Reparti ospedalieri e Farmacia. L'Organismo riscontra che il sistema di controllo di gestione è alimentato da applicativi che utilizzano flussi informatici e manuali. L'OIV rileva, altresì, che nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT, n. 23/2013, compilato per la parte di pertinenza dal Resp. del CED, è esposto che i dati sulle risorse finanziarie, assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, provengono dal sistema di contabilità generale e non dal sistema di contabilità analitica.

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

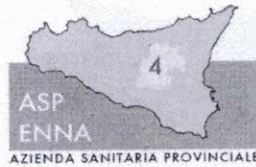
L'adozione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità e l'attività del Responsabile della Trasparenza hanno



costituito la base fondamentale del processo sviluppato dall'Azienda per rendere trasparente la propria organizzazione, l'attività, e l'utilizzo delle risorse, in un'ottica che supera la logica del mero adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento scaturenti dalla disciplina vigente.

Per quanto riguarda i Sistemi informativi e informatici per la pubblicazione, archiviazione, trasmissione dei dati, l'OIV, sulla scorta di quanto compilato dal Resp. della Trasparenza nell'Allegato 1 alla Delibera CIVIT, n. 23/2013, per la parte di pertinenza, rileva:

- l'utilizzo nella maggior parte dei casi di una pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono;
- la trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione attraverso canali telematici;



- la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente prevalentemente con accesso manuale;
- il grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati, in riferimento alla tipologia di dati, risulta essere in formato alternativamente aperto e chiuso.

Con riferimento al modello organizzativo di raccolta pubblicazione e monitoraggio l'OIV, sulla scorta di quanto compilato dal Resp. della Trasparenza nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT, n. 23/2013, riscontra che mentre i Dirigenti responsabili dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato procedono alla raccolta, invio, pubblicazione e supervisione dei dati, i restanti responsabili alternano la pubblicazione e/o il monitoraggio.

In relazione al monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV è evidenziato nell'Allegato 1 alla Delibera

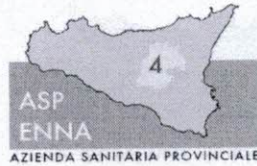


CiVIT, n. 23/2013, compilato dal Resp. della Trasparenza, che l'Organismo svolge:

- ✓ le attività di monitoraggio sull'avvenuta pubblicazione dei dati, sulla completezza, aggiornamento ed apertura dei dati,
- ✓ il monitoraggio è svolto attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati e con verifica sul sito,
- ✓ l'estensione del monitoraggio è sulla totalità dei dati,
- ✓ la frequenza del monitoraggio è annuale.

L'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" è stata implementata dei prescritti contenuti e resa più fruibile sotto il profilo della quantità e qualità delle informazioni e dei dati presenti.

L'OIV ha rilevato alcune criticità, riscontrate nel corso delle verifiche, effettuate sugli obblighi di pubblicazione dei dati:



- alcuni dati sono pubblicati in formato non aperto;
- per alcuni dati la pagina web non risulta aggiornata;
- alcuni dati risultano non pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Altresì, l'OIV rileva che l'Azienda non dispone di un sistema per contare gli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente".

F. Definizione e gestione di *standard* di qualità

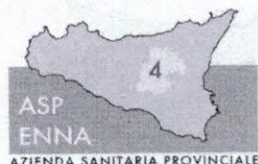
L'OIV rileva nell'Allegato 1, Sezione F, alla Delibera CiVIT, n. 23/2013, compilato dal Responsabile della Trasparenza, che l'Amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza, ha realizzato misurazioni per un controllo della qualità erogata per tutti i servizi con standard, ha adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.



G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

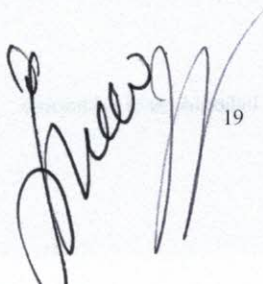
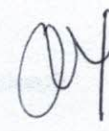
Considerate l'oggettiva difficoltà di applicazione degli innovativi strumenti, introdotti dalla riforma di cui al D. Lgs n. 150/09 e delle successive modifiche ed integrazioni e l'assenza in atto della Relazione sulla performance 2016 (documento da adottare entro il 30 giugno 2017), l'OIV rileva che non ha elementi sufficienti per poter esprimere una valutazione sull'efficacia delle azioni poste in essere dall'Amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance.

18



H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Le attività di verifica che hanno costituito il supporto documentale della presente Relazione sono state svolte durante la stesura della stessa, mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'Azienda, a seguito di richiesta, con nota n. prot. 140859, del 14/02/2017, del Resp. STP, dr M.C. Alloro, e del Resp. UOC Coordinamento Staff, dr Libera F. Carta, avente ad oggetto: Monitoraggio, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni relativi al ciclo della *performance* anni 2015-2016. La predetta documentazione è stata trasmessa all'OIV con nota prot. n. 143302, del 22/02/2017, del Resp. f.f. UOC Risorse umane, dott.ssa Anna Rita Marco, con nota prot. n. 141724, del 16/02/2017,

 19 



del Resp. UOS Trasparenza, dott.ssa Antonella Santarelli,
del Dirigente CED, Ing. A. Di Pasquale, con nota prot. n.
147456, del 07/03/2017, del Resp. UOC Servizio
Provveditorato, dott. Salvatore R. Messina, prot. n. 142028,
del 17/02/2017 e con nota prot. n. 147522, del
07/03/2017, del Resp. UOC Servizio Tecnico, Avv. G.
Capizzi. Altresì, l'OIV ha acquisito dati ed elaborazioni che
ha collezionato la STP .

Enna, 05/05/2017

L'OIV

Dott. Di Salvo Fabio

Dott. Gervasi Giuseppe

Dott. Mingrino Davide