

Relazione OIV dell'ASP di Caltanissetta sul funzionamento complessivo
sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

(ex art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 e
Circolari CIVIT n. 4/2012 e 23/2013)

Caltanissetta, 30 Aprile 2014

OIV ASP di Caltanissetta

F.to Dott. Giuseppe Giammanco

F.to Dott.ssa Rita Maria Grazia Porracciolo

F.to Dott.ssa Alida Maria Marchese

INDICE

1. Presentazione

2. Performance organizzativa

2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

3. Performance individuale

3.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

4. Struttura Tecnica Permanente

5. Infrastruttura di supporto

6. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

7. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

8. Integrazione con gli altri sistemi di controllo

9. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

10. Definizione e gestione di *standard* di qualità

11. Coinvolgimento degli *stakeholders*

12. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

13. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

14. Conclusioni

15. Allegati

1. Presentazione

Nella presente relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, relativo all'anno 2013, dell'ASP di Caltanissetta, al fine di metterne in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema per presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Questa relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'ASP di Caltanissetta delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della ex CIVIT, oggi ANAC, tenendo anche conto del monitoraggio svolto sul Sistema aziendale di misurazione e valutazione della *performance*, sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

A tale proposito si ritiene necessario sottolineare quanto segue:

la delibera CIVIT n. 23/2013 prevede che la Relazione annuale riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'anno precedente, pertanto, la presente fa riferimento al ciclo della *performance* dell'anno 2013 e, conseguentemente, il Piano della Performance che viene preso in considerazione è il piano triennale 2011/2013.

Nella presente Relazione sono, altresì, contenute informazioni concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (piano della *performance* 2014-2016).

Per quanto riguarda il sistema della trasparenza e integrità dei controlli interni, si fa presente che il relativo piano aziendale - triennio 2013/2015 - cui si farà riferimento, è stato adottato alla fine del 2013.

La stesura del presente documento si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità.

Gli ambiti sui quali si relaziona, come previsto dalle delibere CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013, sono i seguenti:

- A. **Performance organizzativa** (Allegato 1- sezione A);
- B. **Performance individuale** (Allegato 1- sezione B);
- C. **Processo di attuazione del ciclo della performance** (Allegato 1- sezione C);
- D. **Infrastruttura di supporto** (Allegato 1 – sezione D);
- E. **Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione** (Allegato 1- sezione E)
- F. **Definizione e gestione degli standard di qualità** (Allegato 1- sezione F);
- G. **Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione per la redazione della Relazione.**

La relazione riassume le criticità riscontrate per ogni ambito nel corso delle analisi dell'OIV e, alla luce di queste, propone miglioramenti.

Inoltre, valuta come le proposte e i suggerimenti di questo OIV contenuti rispettivamente nella precedente relazione dell'OIV del 28 Maggio 2013 e nella relazione dell'Amministrazione del giugno 2013, relative alla Performance e al Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, riferita all'anno 2012, si siano tradotti in effettive azioni di miglioramento da parte dell'Amministrazione.

La presente contiene, altresì, l'allegato, di cui alla delibera CIVIT n. 23/2013, con una serie di informazioni su argomenti prioritari, rappresentando lo stesso uno schema riepilogativo delle valutazioni realizzate (Allegato 1).

La valutazione sull'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione viene effettuata con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. In particolare, l'OIV riferisce sull'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili (Allegato 1 Sezione C).

In tale ottica l'OIV esprime una valutazione sull'intero processo relativo al ciclo della *performance* organizzativa e individuale.

I documenti di riferimento per la valutazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, utilizzato dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Caltanissetta per l'anno 2013, sono i seguenti:

- 1) Piano della Performance, per il triennio 2011-2013, acquisito dal sito web aziendale;
- 2) Protocollo attuativo in materia di Sistema Premiante, approvato con deliberazione n. 460 del 16.11.2012 su: "Approvazione Accordo Aziendale per il Sistema Premiante dell'anno 2011", acquisito in formato cartaceo.
Si precisa, a tal proposito, che il nuovo "Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti e del personale del Comparto e Sistema Premiante", nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09, del D.A. n. 1821/2011 del 26 settembre 2011 e dei vigenti CC.CC.NN.LL, non risulta, a tutt'oggi adottato dall'Amministrazione.
- 3) Informazioni fornite dalla Direzione aziendale con nota n. 10745 del 24/04/2014.
- 4) schede di budget assegnate alle UU.OO. - per il 2013-, acquisite in formato cartaceo.

2. Performance organizzativa

2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Circa le **modalità di svolgimento del processo** di definizione degli obiettivi, l'OIV ha effettuato la verifica dell'**applicazione** dei **criteri** minimi di definizione del **Sistema** di misurazione e valutazione come enunciati nella delibera n. 89/2010.

Nel corso dell'esame, con riferimento ai documenti di cui in premessa, l'OIV ha rilevato che i suggerimenti proposti nella precedente relazione del 28 Maggio 2013 non si sono concretizzati in azioni di miglioramento.

Pertanto si ritiene opportuno riproporre i medesimi suggerimenti riconducibili, prevalentemente, ai seguenti aspetti:

- 1) la necessità di declinare, in maniera più coerente, gli obiettivi operativi e i relativi indicatori;**
- 2) la necessità di definire obiettivi operativi misurabili nel tempo in termini di input/output/processo/outcome, evitando di confondere gli obiettivi con le attività o gli strumenti utili per conseguirli;**
- 3) la necessità di coordinare i diversi obiettivi operativi all'interno delle aree e tra le aree stesse, secondo una logica sistemica.**

Si tratta quindi di proposte volte al perseguimento dell'efficacia del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché della coerenza del sistema obiettivi-indicatori.

2.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Nell'ambito del processo di attuazione del ciclo di gestione della performance, dall'esame delle schede di budget assegnate alle UU.OO. per il 2013, l'OIV rileva quanto segue:

- relativamente alle modalità di misurazione della performance, le stesse, rispetto al 2012 -in cui il sistema era considerato di transizione- sono rimaste invariate e pertanto oggetto di un necessario e immediato processo di miglioramento e adeguamento al quadro normativo nazionale e regionale;
- relativamente alla qualità dei dati adottati per la misurazione è necessario integrare le informazioni qualitative in uso con dati che diano maggiore garanzia di riscontrabilità e affidabilità.

2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Tramite l'esame dei documenti di riferimento, l'OIV, relativamente all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, rileva quanto segue:

- non è stata realizzata un'implementazione del **modello di misurazione** utilizzato dall'amministrazione nell'anno precedente;

- la definizione degli obiettivi richiede un processo di miglioramento, in termini di maggiore chiarezza e del *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi;
- la metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa richiede una maggiore **condivisione** con il Personale afferente alle varie UU.OO.;
- al fine di rendere **efficace** il sistema di misurazione e valutazione, è necessario che l'Amministrazione si doti di strumenti di rappresentazione della *performance*, maggiormente semplici e comunicativi.

3. Performance individuale

3.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Relativamente alla Performance individuale, dall'esame delle schede di budget relative al 2013, nonché delle relazioni dei Direttori delle UU.OO., pervenute all'OIV, e di alcune interviste effettuate, non risulta che sia stato effettuato l'utilizzo di schede individuali per la valutazione della performance del Personale Dirigente e di Comparto, come invece previsto nel Piano triennale della Performance 2011-2013.

A tal proposito l'OIV rileva che la realizzazione della valutazione della Performance individuale presuppone la necessità di disporre, da parte dell'Amministrazione, di un "Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti e del personale del Comparto e Sistema Premiante" e delle relative schede individuali, nel rispetto del decreto legislativo n. 150/2009, del D.A. n. 1821/2011 del 26 settembre 2011 e dei vigenti CC.CC.NN.LL., da condividere con le OO.SS.

Quanto sopra nella considerazione che tale regolamento rappresenta uno strumento essenziale per una corretta realizzazione del ciclo della performance e del Piano Triennale della performance 2014-2016.

In tale ottica l'OIV ha richiesto la redazione di quest'ultimo al Responsabile della Struttura Tecnica Permanente, fin dalla sua nomina avvenuta con atti deliberativi n. 1477 del 13 Settembre 2013 e n. 2127 del 31 Dicembre 2013.

Nel corso della seduta del 29 Ottobre 2013, l'OIV ha preso atto della stesura della bozza di regolamento predisposto dalla responsabile STP e del relativo passaggio sindacale, effettuato dall'Amministrazione nelle date del 22 e 23 Ottobre 2013, preliminare all'adozione del relativo atto deliberativo.

Nel corso della fase di monitoraggio per l'avvio del ciclo di gestione della Performance, per l'anno 2014, l'OIV ha rilevato che il Regolamento di cui sopra non era stato ancora adottato dall'Amministrazione e, pertanto, con nota n. 2/STP del 19 Marzo u.s., ha proceduto a richiedere alla stessa di provvedere in tal senso.

A tutt'oggi il Regolamento – nonché le relative allegate schede di valutazione individuale- non risulta adottato dall'Amministrazione, con conseguente impossibilità di realizzare il ciclo della Performance individuale.

4. Struttura Tecnica Permanente

I dati relativi alla Struttura Tecnica Permanente sono rinvenibili dagli atti deliberativi n. 1477 del 13 Settembre 2013 e n. 2127 del 31 Dicembre 2013, con i quali la STP è stata costituita ma non ancora codificata quale Struttura Semplice/Posizione Organizzativa come invece prescritto dal decreto legislativo n. 150/2009, dal D.A. n. 1821/2011 del 26 settembre 2011 D.A. nonché dalla nota prot./Serv1/n.44164 dell'Assessorato Regionale della Salute.

Con gli stessi atti deliberativi è stata nominata la Responsabile della Struttura nella persona della dott.ssa Grazia Colletto. Non è stato al momento nominato alcun componente ulteriore della suddetta struttura.

Per quanto sopra, così come costituita, la Struttura Tecnica permanente risulta non adeguata a quanto previsto dai riferimenti normativi e regionali soprarichiamati. Per quanto riguarda tutti i dati relativi alla STP si rimanda all'Allegato 1 Sezione C.

5. Infrastruttura di supporto

La disponibilità di un'adeguata infrastruttura di supporto costituisce uno degli aspetti nevralgici per un efficace sistema di Misurazione e Valutazione della performance. L'ASP di Caltanissetta non dispone, al momento, di un sistema informativo unico, in quanto si è in attesa della messa a regime a livello regionale di un apposito software, ancora in fase di implementazione, in grado di garantire l'applicazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance, in maniera omogenea e uniforme in tutte le Aziende Sanitarie Regionali.

L'OIV rileva che, a tal proposito, risulta necessaria l'individuazione di figure professionali dotate di competenze informatiche, per l'utilizzo dello specifico software regionale, da assegnare alla Struttura Tecnica Permanente.

Per i Sistemi Informativi e Sistemi Informatici si rinvia all'Allegato1 Sezione D.

6. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Relativamente all'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le **decisioni** di carattere **strategico** e/o operativo, al fine di **migliorare la performance** organizzativa e individuale, l'OIV per il 2013 ribadisce le criticità e le aree di miglioramento in cui intervenire di concerto con la direzione e la dirigenza, già evidenziate nelle relazioni, attività e adempimenti svolti nel 2012.

Relativamente, altresì, all'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione, l'OIV ha iniziato a svolgere alcune interviste a campione con l'obiettivo di analizzare lo stato di benessere organizzativo attualmente in essere, nonché l'esistenza di politiche di tutela delle pari opportunità.

7. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

L'O.I.V. ha verificato la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2014-2016 e quelli di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, tramite un esame del suddetto Piano e del conto economico previsionale del 2013.

L'OIV valuta migliorabili le attuali soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, al fine di perseguire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

8. Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'OIV valuta, parimenti, migliorabili le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti: da una parte, la pianificazione e controllo strategico e dall'altra parte il controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consuntivazione degli indicatori).

9. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Per quanto riguarda la verifica sulla coerenza degli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano della performance con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, si fa presente che il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione è stato nominato con atto deliberativo n. 1462 del 11 settembre 2013.

Il piano aziendale della Trasparenza per il triennio 2013/2015 è stato adottato con atto deliberativo n.1692 del 29.10.2013 e l'integrazione dei dati è stata realizzata nel Piano Triennale della Performance 2014-2016, come indicato dall'ANAC nel comunicato del 13 Gennaio 2014.

Con il Programma triennale per la Trasparenza l'ASP definisce una serie di azioni, anche di miglioramento, che consentano di fornire, principalmente ai cittadini, ma anche agli altri stakeholders aziendali, gli strumenti volti a consentire il controllo della performance e la conoscenza dei servizi aziendali, nonché delle loro caratteristiche quali-quantitative e modalità di erogazione.

Il Programma aziendale per la Trasparenza, nel recepire le vigenti previsioni normative in materia, rende note le iniziative che l'Azienda Sanitaria Provinciale di Caltanissetta intende intraprendere nel triennio di riferimento, garantendo l'accessibilità alle notizie e informazioni utili a consentire la partecipazione dei cittadini a ogni fase del ciclo di gestione della performance aziendale, nonché a garantire la piena conoscenza dei servizi resi e delle caratteristiche qualitative delle modalità di erogazione degli stessi, rendendo pienamente trasparente l'attività amministrativa onde promuovere e affermare i principi di integrità e legalità.

Esso è indirizzato a favorire forme diffuse di controllo sull'attività istituzionale, ed è pertanto funzionale alle seguenti finalità:

- assicurare ai cittadini la conoscenza dei servizi resi dall'A.S.P. di Caltanissetta, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle modalità di erogazione di essi.
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità, quest'ultima da intendersi in relazione al carattere strumentale che la pubblicazione presenta, al fine della prevenzione della corruzione nelle PP.AA. (la trasparenza è il mezzo attraverso cui prevenire varie forme di illecito e di conflitto di interessi).

Nell'ambito del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono specificati:

- le modalità di attuazione
- i tempi di attuazione
- le risorse dedicate
- gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative.

Relativamente alla verifica del funzionamento sia del procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento e **pubblicazione dei dati**, sia del processo posto in essere per la realizzazione delle **iniziative** per la trasparenza e per l'integrità, l'OIV nel corso del 2013 e fin qui del 2014 ha posto in essere tutti gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione, previsti dalle delibere CiVIT n. 71 e 77 del 2013, con la redazione delle specifiche attestazioni e relative griglie allegate, pubblicate sul sito web aziendale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

La ricognizione dei sistemi informativi e informatici a supporto del programma per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione è stato effettuato compilando il questionario disponibile **nell'Allegato 1- sezione**

10. Definizione e gestione di standard di qualità

Nell'ambito del Piano della Performance 2011/2013 l'ASP di Caltanissetta ha individuato alcuni criteri e strumenti di misurazione della soddisfazione dei cittadini e utenti, assegnando la responsabilità della valutazione e del monitoraggio all'Area Comunicazione e Relazione con i cittadini.

L'OIV auspica un forte impegno sul fronte del perseguimento di elevati standard di qualità, a maggior ragione dato che si tratta di una ASP di una regione che si caratterizza per un elevato indice di fuga di pazienti.

In questa direzione va certamente la pubblicazione mensile sul sito aziendale dei tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali, così come il processo di ristrutturazione di alcune strutture volto al loro adeguamento ai requisiti di legge.

Poiché la gestione degli standard di qualità deve essere orientata all'eccellenza, l'OIV auspica un forte impegno a livello di tutte le strutture aziendali nel perseguimento di standard orientati ai modelli di accreditamento internazionali (es. Joint Commission on Accreditation).

In questa prospettiva, l'OIV è impegnato nella definizione di indicatori di outcome che siano in grado di introdurre, in modo omogeneo, misure di efficacia sanitaria e di soddisfazione degli utenti nella valutazione della performance di tutte le aree aziendali.

L'OIV riferisce sull'entità in cui le summenzionate attività abbiano influito sulla revisione degli standard nell'**Allegato 1 - sezione F**.

11. Coinvolgimento degli *stakeholders*

Il ruolo degli *stakeholders* viene previsto nel Piano della Performance 2011-2013, laddove si stabilisce che il Piano venga “pubblicato” sul sito web dell’Azienda, al fine di assicurarne la massima diffusione e trasparenza, con l’intento di favorire anche un processo sinergico di confronto con le istituzioni e le componenti rappresentative della cittadinanza e dei portatori di interessi e valori in genere (*stakeholders*)” e “presentato agli *stakeholders* interni ed esterni, diffuso attraverso i canali di comunicazione e trasmesso alla CIVIT”.

Il Piano prevede inoltre che, al fine di una sana compartecipazione e condivisione dei contenuti e delle metodiche del ciclo della performance, le modalità di redazione del Piano della Performance, definite dalla CIVIT, contemplino la rappresentazione di un flusso sia discendente (dalle aspettative degli *stakeholders* e dalle priorità politiche incorporate nella mission ai piani e obiettivi operativi), sia ascendente (dalle conoscenze operative incorporate nei piani operativi alla mission).

Tali flussi, l’ascendente e il discendente, creano le condizioni affinché gli obiettivi siano rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, sfidanti ma raggiungibili in quanto correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili .

Le modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* devono essere individuate nel Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità 2013-2015. Al riguardo si raccomanda fin d’ora che, in sede di redazione del predetto programma, le modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* vengano descritte in modo più dettagliato, specificando le tipologia di attività che si intendono svolgere, le modalità di realizzazione, i tempi, i risultati attesi e le strutture responsabili .

I risultati delle attività citate saranno oggetto di monitoraggio da parte dell’OIV.

12. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

L’OIV ha puntualmente realizzato le **attività di verifica di propria competenza** (esame di documentazione, di rapporti, analisi di dati, interviste a campione etc). Con specifico riferimento al monitoraggio svolto dall’OIV in merito alla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella Sezione ‘Trasparenza, Valutazione e Merito’ del sito istituzionale, l’OIV, fermo restando quanto raccomandato ha avviato la verifica delle informazioni e dei dati pubblicati nella Sezione ‘Trasparenza, Valutazione e Merito’ del sito istituzionale dell’ASP di Caltanissetta.

Riguardo all’Attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l’OIV ha realizzato diversi incontri con il Responsabile della Trasparenza durante i quali sono state chieste accurate informazioni sulla metodologia seguita, l’attendibilità dei dati e la procedura di collazione documentale. Infine l’OIV ha anche verificato l’avvenuta pubblicazione entro i termini sul portale dell’azienda, nonché la corretta allocazione di informazioni e dati nei diversi campi dell’apposita sezione “Amministrazione Trasparente”.

L’intero procedimento di verifica a cura dell’OIV, sopra descritto, ha preso avvio immediatamente dopo la nomina del Responsabile della Trasparenza, nel settembre 2013.

L’OIV, inoltre, conserva ogni traccia documentale (anche di carattere informatico) di quanto rilevato ai fini dell’Attestazione, in modo da consentire verifiche *ex-post* anche da parte di soggetti terzi, in particolare della Commissione, in occasione dell’eventuale svolgimento di *audit* a campione.

13. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Per quanto riguarda le indicazioni sui possibili rimedi per ciascuno degli aspetti del Sistema di valutazione per i quali l’analisi ha evidenziato particolari criticità, l’OIV con riferimento al 2013 rimanda a quanto già detto per il 2012, non essendosi registrate modifiche nell’intero processo attuato.

Ogni tipo di suggerimento proposto dall'OIV è stato formalizzato nelle precedenti relazioni, nonché comunicato e reso noto anche sulla base di numerosi confronti dell'OIV stesso con l'Organo di indirizzo politico-amministrativo e la dirigenza di vertice.

Con riferimento al "Ciclo di Gestione della Performance" dell'anno in corso l'OIV prende atto che numerose proprie indicazioni trovano già esplicito riscontro all'interno del documento di pianificazione aziendale "Piano Triennale della Performance 2014-2016".

L'OIV ha posto la propria attenzione su **alcuni elementi chiave** del ciclo della Performance, indicati nelle Delibere CIVIT n. 6/2013 e n. 23/2013, nonché nel comunicato ANAC del 13 Gennaio 2014, ed espresso le proprie valutazioni, come di seguito riportato:

- Il ciclo della Performance, descritto nel relativo Piano 2014-2016 - approvato dall'Azienda- risulta integrato con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e, in generale, alla prevenzione della corruzione- già contenuti nei rispettivi Piani aziendali: a) " programma della Trasparenza e Integrità 2013-2015" – approvato con atto deliberativo n. 1692 del 29/10/2013- e b) " Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2013-2015" - approvato con atto deliberativo n. 127 del 29 Gennaio 2014;
- Il Piano della Performance e il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti e del Personale del Comparto e Sistema Premiante, esplicitano in maniera esaustiva il sistema di valutazione della Performance delle Strutture MacroAree e Strutture Complesse e Semplici; entrambi i documenti descrivono, in maniera esaustiva, gli Obiettivi e i relativi Indicatori utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale del Personale – Dirigente e di Comparto, prevedendo specifiche schede di valutazione individuale;
- Il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti e del Personale del Comparto e Sistema Premiante, pur essendo stato presentato in bozza sia all'OIV sia alle OO.SS. e da questi esitato con parere favorevole, non è stato ad oggi deliberato;
- Relativamente ad alcune tematiche di significativa rilevanza, l'ASP di Caltanissetta prevede una sempre più completa informatizzazione dei servizi al cittadino, nell'ambito di un orientamento verso l'informatizzazione globale delle procedure interne. (v. Piano Performance e P.T.P.C.);
- Per quanto riguarda il sistema di attribuzione degli obiettivi, di struttura e individuali, si rileva che con Nota del Commissario Straordinario F.F. -prot. n. 0004928 del 20/02/2014, l'Azienda ha provveduto a comunicare gli Obiettivi aziendali 2014 ai Direttori delle UU.OO. Complesse e Semplici Dipartimentali, dell'Area Dirigenza Sanitaria, Medica-non medica-Veterinaria, PTA. A tale comunicazione avrebbe già dovuto far seguito la fase di negoziazione delle singole schede di Budget e di assegnazione a cascata anche degli obiettivi individuali, di cui pertanto l'OIV sollecita l'urgente avvio nonché una maggiore puntualità per gli anni a venire. Con riferimento a questi due ultimi punti, l'OIV sollecita la messa a regime dell'intero sistema, raccomandando particolare attenzione alla fase di negoziazione e accettazione degli obiettivi, nonché alla chiarezza, coerenza e misurabilità degli indicatori riportati nelle schede di budget.

14. Conclusioni

In conclusione a parere dell'OIV le azioni più importanti che questa Azienda deve intraprendere nell'immediato futuro sono:

- Deliberazione e adozione del Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti e del Personale del Comparto e Sistema Premiante;
- Miglioramento dell'attuale sistema di attribuzione degli obiettivi e di valutazione della performance organizzativa;
- Avvio del sistema di attribuzione degli obiettivi individuali e di valutazione del personale dirigente e di comparto;

- Adeguamento della struttura tecnica permanente, in termini di configurazione quale struttura semplice, nonché di composizione in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie, così come previsto dalla Normativa Regionale e Nazionale di riferimento.

15. Allegati

A1. Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, relativo al Ciclo della Performance precedente;

A2. Monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali, relativo al Ciclo della Performance in corso;

A3. Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al Ciclo della Performance precedente.

Caltanissetta, 30 Aprile 2014

OIV ASP di Caltanissetta

F.to Dott. Giuseppe Giammanco

F.to Dott.ssa Rita Maria Grazia Porracciolo

F.to Dott.ssa Alida Maria Marchese