

Azienda Ospedaliera Universitaria  
Policlinico Paolo Giaccone



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Prot. n. 55

Palermo, li 10/12/15

Al Direttore Generale

e p. c.

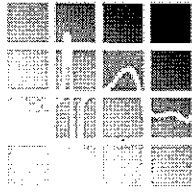
Dipartimento della Funzione Pubblica  
OIV  
performance@funzionepubblica.it

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- A. L'Organismo 'Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "P. Giaccone" di Palermo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame, avvalendosi anche dei contenuti delle delibere della CIVIT, la Relazione sulla *performance* relativa all'anno di gestione 2013, approvata dal Direttore Generale con deliberazione n. 846 del 29 settembre 2015 e ricevuta dall'Organismo Indipendente di Valutazione con nota prot. n. 16073 del 15.10.2015.
- B. L'OIV ha svolto il lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nel corso delle riunioni intervenute e sulla base della documentazione presa in esame.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance*.

Il Presidente

I Componenti



**Azienda Ospedaliera Universitaria  
Policlinico Paolo Giaccone**



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Relazione dell'OIV per la  
validazione della**

**“Relazione sulla *Performance* anno 2014”**

ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009

## PREMESSA

La Direzione Generale ha notificato all'Organismo Indipendente di Valutazione la delibera n. 846 del 29 settembre 2015, esitata con nota prot. 16073 del 15 ottobre 2015 e pervenuta a questo OIV a mezzo fax in data 27 ottobre 2015, relativa all'approvazione della Relazione sulla *performance* 2014.

La tempistica del procedimento prevedeva l'adozione della Relazione entro il 30 giugno per consentire all'OIV la validazione del documento entro il 15 settembre.

Essendo, nel mese di luglio, l'Organismo giunto alla sua naturale scadenza, non si sono potuti rispettare i termini previsti. Sebbene la Direzione Generale abbia provveduto ad avviare la procedura di proroga, essa è stata completata solo il 5 novembre con il rilascio del parere favorevole da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

\*\*\*\*\*

L'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del decreto legislativo 150/2009, è chiamato a esprimere le proprie valutazioni ai fini della validazione della Relazione sulla *performance* anno 2014. Il riferimento di metodo è la delibera n. 6 del 2012 della CiVIT "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance*".

La Relazione completa il ciclo di gestione annuale della *performance* e risulta pubblicata sul sito web aziendale, nel menù principale alla voce "Amministrazione Trasparente", secondo le vigenti norme sulla trasparenza, come dettate dal D. Lgs. 33/2013.

## FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

### FINALITÀ

La validazione della Relazione della *performance* costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della *performance*. La validazione è momento di responsabilità rilevante per l'OIV in quanto emette un atto che attribuisce efficacia alla Relazione predisposta dalla direzione aziendale, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D. Lgs. 150/2009.

L'OIV nell'esame della Relazione ha provveduto a verificare che fossero stati soddisfatti:

- la comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso i quali l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti;
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Compito dell'OIV è quello di motivare l'approvazione o la mancata approvazione a fronte dell'esito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti.

La validazione sarà accompagnata dalle motivazioni alla base di tale decisione, anche al fine di consentire all'Amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, il processo di miglioramento continuo.

L'OIV ha tenuto presente, nel corso del processo di validazione, oltre che dei risultati emersi dalle verifiche di cui si è detto:



- il secondo è consistito nella formulazione del «giudizio di sintesi», espresso in termini di “validato o non validato”, e basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che verrà elaborato, e quindi formalizzato, nel documento di validazione.

### 1.1. CONFORMITÀ

La Relazione sulla *performance* è articolata, come già anticipato, secondo le linee guida di cui alla delibera CiVIT n. 5 del 2012 e, ai sensi dell'art. 10, lettera b) del D. Lgs. 150/2009, evidenzia a consuntivo, con riferimento al 2014, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse investite, con rilevazione degli scostamenti.

Neanche nel 2014 l'Azienda ha effettuato il «bilancio di genere», mentre sono state fornite dettagliate indicazioni sulla composizione quali-quantitativa del personale, come da documento allegato alla relazione sulla *performance*. Bisogna precisare che gli Uffici preposti nel 2014 hanno subito un periodo di vacanza del vertice, che ne ha ridotto l'operatività.

Positivamente si afferma che sono state condotte le indagini sulla Customer satisfaction e sul benessere organizzativo: quest'ultima con partecipazione più che raddoppiata rispetto l'anno precedente.

La Relazione pone positivamente in evidenza che nell'anno di gestione sono stati perseguiti e realizzati un maggior numero di obiettivi rispetto a quelli enunciati e programmati nel *Piano Triennale della Performance 2014-2016*, per via dell'approvazione del Piano Strategico Regionale, pienamente adottato dall'Azienda e concretizzato negli obiettivi assegnati al Commissario Straordinario poi confermato con il ruolo di Direttore Generale nel luglio 2014.

### 1.2. ATTENDIBILITÀ

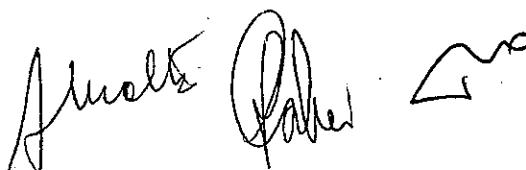
Anche nel 2014 l'attendibilità e la veridicità dei dati sono assicurati dalla circostanza che i dati sono stati rilasciati dagli Uffici di riferimento (Controllo di gestione, Risorse umane, URP, Area economico-finanziaria) con la conseguenza che è stata garantita la presentazione schietta e oggettiva degli eventi accaduti, senza toni autoreferenziali.

Inoltre l'OIV ha ritenuto di sentire in audizione la Responsabile dell'Area Risorse Umane e, ad interim, dell'Area Economico Finanziaria nella seduta del 27 novembre 2015, acquisendo conferma della veridicità dei dati forniti e condividendo il persistere di alcune criticità operative.

Il previsto “piano degli indicatori” con il corredo dei dati di cui al D. Lgs. 91/2011, come stabilito dall'articolo 1 del D. Lgs. n. 91/2011 lettera a) nonché dal successivo D.P.C.M. del 18/9/2012 non è stato redatto perché vengono espressamente escluse da tale obbligo, oltre alle Regioni, agli Enti Locali, ai loro Enti ed organismi strumentali, anche gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

### 1.3. COMPRESIBILITÀ

La Relazione della Performance 2014 risulta redatta in modo chiaro e sintetico, con linguaggio, anche se tecnico, comunque accessibile alle diverse categorie di utenza. Come prescritto dalle Linee Guida della relativa delibera CiVIT essa è corredata dagli allegati, sì che il documento, nonostante breve e contenuto nella sua parte discorsiva, è anche corredata dei dati di *performance*.



L'OIV osserva che anche quest'anno la valutazione individuale da parte dei direttori di unità operativa verso i dipendenti afferenti, denota il persistere della valutazione non differenziata della risorsa umana, privando quindi l'AOUP di un efficace strumento utile al miglioramento della *performance* individuale e di gruppo.

L'OIV, pertanto, come rilevato nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, prende atto che:

- l'Azienda, anche se in ritardo, ha avviato efficacemente il sistema di assegnazione, misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- risultano sporadici casi di contestazione;
- in mancanza di una pesatura delle strutture organizzative secondo complessità assistenziale, rapporto tra unità di personale e carico assistenziale, etc., la via perseguita per differenziare la parte economica a parità di risultato organizzativo è stata quella di ridurre in maniera soggettiva la percentuale di raggiungimento del risultato organizzativo per quelle unità operative ritenute dalla Direzione con minore complessità assistenziale. Quindi, l'auspicio è di procedere ad una formale pesatura di ciascuna unità operativa e area.

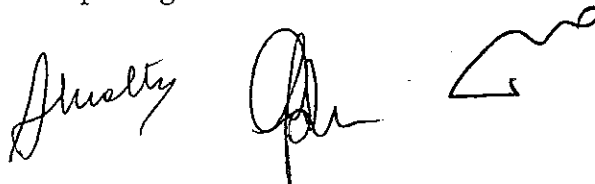
Per l'approccio metodologico utilizzato nel processo di validazione, l'OIV, anche su precisa indicazione della CiVIT, tiene conto della sua reale fattibilità in relazione:

- all'ampiezza e alla profondità di analisi strumentale al processo di validazione, nel rispetto del principio di ragionevolezza;
- alla complessità dimensionale e operativa dell'Azienda;
- all'effettiva reperibilità, in un lasso di tempo ragionevole, delle informazioni necessarie;

La metodologia utilizzata ha previsto l'analisi dei vari punti della Relazione sulla *performance* e la connessione degli stessi con il Piano triennale della *performance* 2014-2016 e con i risultati gestionali conseguiti. La Relazione 2014 ha maggiore coerenza rispetto a quella del 2013 in merito agli obiettivi e alle azioni descritte nel Piano Triennale.

La Relazione presenta spunti per il rilevamento di punti di forza e di debolezza.

- a) Persistono le criticità in dipendenza della complessa opera di ristrutturazione edilizia e che hanno inciso sull'efficienza organizzativa dei servizi, e conseguenti ripercussioni negative sui volumi assistenziali.
- b) Dall'analisi dei reclami degli utenti si desume che un elemento di criticità è dettato dalla complessa e farraginoso organizzazione burocratica e amministrativa, il che incide negativamente sulla tempistica delle attività.
- c) Si evidenzia l'aderenza dell'Azienda alle disposizioni dell'Assessorato Regionale della Salute aventi per obiettivo la deospedalizzazione delle prestazioni a più bassa complessità e che, a parità di sicurezza dei pazienti, possono essere erogate in regimi assistenziali a costi inferiori.
- d) Quanto contenuto nel punto c) è documentato dai dati di performance che evidenziano anche gli scostamenti rispetto all'anno 2013. Tra questi, indicatore particolarmente sensibile è l'incremento del peso medio dei DRG dei ricoveri ordinari e diurno, effetto di trascinamento della deospedalizzazione della bassa complessità.
- e) La produzione dell'Azienda garantisce la copertura dei costi al 96%, escludendo le imposte da versare all'erario. In tal caso si riduce al 92%.
- f) L'Indagine sul Benessere Organizzativo nell'anno 2014 è stata ulteriormente estesa fino alla copertura di oltre il 20%. Tuttavia non vi è evidenza che i risultati siano stati presentati al personale e utilizzati dall'Azienda per migliorare le criticità emerse.



2.4. FORMA E CONTENUTO DELLE PRINCIPALI CARTE DI LAVORO

A	B	C	D	E	F	G	H
RIFERIMENTO INDICE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	DESCRIZIONE DEL LAVORO EFFETTUATO PER L'ANALISI	FONTI DI INFORMAZIONE (SOGETTI O DOCUMENTI)	ESITI DELLA VERIFICA E CONSIDERAZIONI EMERSE SULLA BASE DEGLI ELEMENTI PROBATIVI RILEVATI	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER GLI ESITI DELLA VERIFICA	EVENTUALI COMMENTI RACCOLTI SUL PUNTO ESAMINATO NEL PROCESSO DI INTERLOCUZIONE CON GLI UFFICI	CONCLUSIONI
Punto 4	La <i>performance</i> operativa ed economica	Estrazione documenti da contabilità analitica, dal SIA aziendale e riscontro lavoro svolto dall'UO PeCG	Sistema Informativo Aziendale, Area Economico Finanziaria	Coerenza dei dati contenuti nella Relazione con quelli presenti nei sistemi informativi	Reportistica		
Punto 5	Bilancio di genere	Verifica esistenza documento	Responsabile dell'Area Risorse Umane	Assenza del bilancio di genere	Nessun documento		Necessario sviluppare politica di bilancio di genere
Tabella 8	Indagine sul benessere organizzativo	Riscontro sul sito web dei questionari compilati e monitoraggio dei risultati elaborati dall'Ufficio	Nella Relazione sulla <i>performance</i> dettagliate le risposte ai vari item	Emergono interessanti momenti di conoscenza per la soluzione di criticità	Questionari.		Migliorare il coinvolgimento dei dipendenti al fine di ottenere un campionamento più rappresentativo

*Stulto*

*12*

*[Signature]*

ALLEGATO A – TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO

A	H	I
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	IMPATTO PER LA VALIDAZIONE O NON VALIDAZIONE
Conformità ( <i>compliance</i> )	La relazione è conforme alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e nella delibera CIVIT 5/2012	Positivo
Attendibilità	I dati e le informazioni contenute nella Relazione sulla <i>performance</i> risultano attendibili	Positivo
Comprensibilità	La Relazione è stata redatta in modo semplice e lineare, sia nella struttura che nei contenuti, rispettando le indicazioni della delibera CIVIT 5/2012 sia per quanto riguarda l'articolazione della sezione dei contenuti che per quella degli allegati	Positivo
Relazione sulla <i>performance</i>	Contiene obiettivi aggiuntivi rispetto al Piano Triennale della <i>Performance</i> 2011-2013 il che sta a significare un'attenzione del Management alle necessità gestionali, ma il mancato aggiornamento del Piano.	Parzialmente positivo
Processo di assegnazione degli obiettivi	Il processo di assegnazione degli obiettivi di struttura e individuali è avvenuto nel rispetto della tempistica, ma non sempre ha previsto la negoziazione diretta e il monitoraggio in itinere.	Parzialmente positivo
Processo di monitoraggio degli obiettivi	I risultati degli obiettivi di struttura sono stati monitorati ed è stato inviato il report analitico sul grado di raggiungimento per unità operativa al primo semestre	Positivo
Conclusione del processo di misurazione e valutazione	Il processo di misurazione dei risultati degli obiettivi si è concluso. Va migliorato il processo di valutazione delle <i>performance</i> individuali	Parzialmente positivo
Benessere organizzativo del personale	Regolarmente svolte le indagini sul benessere organizzativo del personale per l'anno 2013	Positivo
Politica di sviluppo delle parti opportunità	Iniziative assunte solo nell'ambito di alcuni percorsi dell'assistenza sanitaria	Parzialmente positivo
Bilancio di genere	Mancano dati	Negativo

