

Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale n.3 / 2017

Il giorno 14 del mese di luglio alle ore 11.30 nei locali della Direzione Generale dell'Azienda Unitaria Sanitaria Locale di Viterbo, su convocazione del Presidente dott. Norberto Cau, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione composto dal dott. Alberto Proia, che partecipa in videoconferenza non essendo potuto intervenire fisicamente, con il seguente ordine del giorno:

- 1) approvazione verbale seduta precedente;
- 2) validazione Relazione della performance anno 2016;
- 3) proposta di valutazione dei dirigenti apicali di competenza OIV (direttori di Dipartimento, di Area amministrativa e di Distretto)
- 4) varie ed eventuali;

Sono presenti alla riunione:

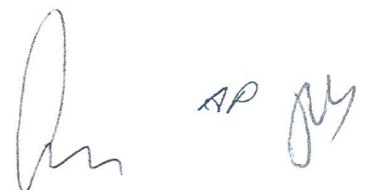
- il segretario, dott.ssa Rosa Marucci
- la struttura UOS Controllo di Gestione nelle persone della dott.ssa Anna Guadagnini, funzionario della UOS suddetta;

Per il primo punto all'ordine del giorno l'Organismo legge attentamente il verbale della seduta precedente, che viene approvato e sottoscritto dal Presidente, dal Componente (che io ha restituito in pdf via mail) e dal Segretario.

Riguardo il secondo punto la dr.ssa Guadagnini della UOS Controllo di Gestione, facendo seguito all'incontro propedeutico svolto con il Presidente OIV il giorno 6/7 u.s., produce la relazione sulla performance anno 2016, rappresentando i risultati conseguiti dalla AUSL di Viterbo coerentemente con i principi generali di trasparenza e rappresentatività di cui al D.Lgvo 150/2009.

L'organismo rileva che:

- il processo di budget anno 2016 è stato illustrato nel corso della conferenza dei servizi che si è tenuta in data 17 dicembre 2015;
- gli obiettivi sono coerenti con gli indirizzi strategici individuati nel Piano Strategico Aziendale 2016-2018, adottato con deliberazione del D.G. n. 518 del 12/4/2016.;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 517 del 12/4/2016 è stato approvato il Piano Triennale delle Performance 2016-2018.;

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There is a large signature on the left, and the initials 'AP' and another signature on the right.

- le schede di budget consegnate nel corso della conferenza dei servizi erano state predisposte sulla base della organizzazione vigente;
- una prima proposta di scheda di budget condivisa nell'incontro del Comitato di Budget del 10/12/2015, è stata consegnata ai responsabili di CdR nel corso della Conferenza dei Servizi del 17/12/2015, invitandoli a presentare alla UOS Controllo di Gestione eventuali osservazioni, integrazioni e controproposte entro il mese di febbraio 2016;
- il Comitato di Budget, nell'incontro del 4 e del 19 aprile 2016 ha verificato le contro osservazioni pervenute dai responsabili dei Centri di Negoziazione;
- che le schede, validate, con osservazioni, dall'Organismo Indipendente di Valutazione, con la raccomandazione di ridurre il numero degli indicatori in esse contenuti, sono state poi oggetto di negoziazione;
- la negoziazione è avvenuta direttamente tra le strutture di II livello e la Direzione Generale;
- poiché si sono riscontrate nella fase istruttoria diverse criticità nella misurazione di alcuni indicatori, il Comitato budget, dopo averne discusso negli incontri del 19 aprile, 5 maggio, 21 e 27 giugno, ha adottato delle soluzioni operative per il loro superamento ai fini della valutazione della performance organizzativa, come riportato analiticamente nelle tabelle contenute in Relazione;
- nella seduta del 3.7.2017 il Comitato di Budget ha definito le performance organizzative dei singoli Centri di Responsabilità.

L'OIV esamina i risultati conseguiti dai singoli CdR per l'anno 2016 prendendo atto della approvazione, con deliberazione n. del Direttore Generale n. 919 del 13/6/2017, del nuovo Regolamento che segue la più volte segnalata, da parte dell'OIV, necessità ed opportunità da parte dell'Azienda di introdurre correttivi nel processo di verifica dei risultati, come anche quella di ridurre il numero degli indicatori, la cui misurazione, ex post, risulta particolarmente complicata.

Rileva che il processo di budget, parte integrante del ciclo di gestione della performance, così come rappresentato nel Piano triennale della performance, è stato condotto in osservanza delle disposizioni contenute nel sistema di misura e valutazione adottato dall'Azienda, nonché in conformità alle modalità operative previste dai protocolli applicativi per il sistema premiante vigenti ancora nella AUSL di Viterbo per l'anno 2016, ancorchè modificati a partire dal corrente anno.

Benchè recentemente approvato il nuovo regolamento per l'erogazione del salario di risultato non ha recepito le novità introdotte dal D.Lgs 25.5.2017. n. 74 entrato in vigore il 22.6.17 (quindi successivamente all'approvazione del nuovo Regolamento aziendale). **Si raccomanda pertanto di**

The block contains two handwritten signatures. The one on the left is a large, stylized signature. The one on the right consists of the initials 'AP' above a smaller signature.

integrare il suddetto regolamento con quanto previsto nell'art. 14, comma 4-bis, del D.Lgs 150/09 come modificato dal citato D.Lgs 74/17 che così recita “ Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti”.

Anche il nuovo Art. 19-bis introdotto dal suddetto D.Lgs ((Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali).)) prevede che i cittadini, anche in forma associata, partecipino al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, e che ciascuna amministrazione adotti sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Anche gli utenti interni alle amministrazioni dovranno partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui sopra sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione. L'organismo indipendente di valutazione dovrà verificare l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicurare la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e tenerne conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera del citato D.Lgs.

Stante la citata previsione normativa, l'OIV, come prima indicazione operativa, raccomanda alla Direzione strategica di chiedere alle strutture aziendali deputate, a partire dall'URP, oltre che il Controllo di Gestione e la Gestione delle risorse umane (per quanto riguarda gli utenti interni), di coinvolgere immediatamente le organizzazioni delle associazioni dei cittadini accreditate presso la AUSL di Viterbo affinché le stesse facciano una proposta allo scrivente OIV circa il dettato normativo citato. Tale raccomandazione va inoltre inviata a cura del Segretario al Responsabile della Trasparenza per gli adempimenti di competenza.

Tutto quanto sopra premesso, sulla base delle risultanze del processo di istruttoria condotto dal Comitato di Budget aziendale in varie riunioni, per ultimo, in data 3/7/2017, e della validazione del processo effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, si è arrivati a definire le performance organizzative dei singoli Centri di Responsabilità di cui l'OIV ha preso atto, validando, nella presente seduta:

- la coerenza dei contenuti rispetto alle attività di pianificazione strategica
- il percorso metodologico adottato nel ciclo di gestione della performance;
- gli obiettivi per la valutazione della stessa per ciascuna struttura nel suo complesso;
- quanto oggettivamente emerso nel processo di valutazione indicato nell'Allegato A della “Relazione sulla Performance 2016”, parte integrante della medesima relazione.



Successivamente l'OIV si riserva di valutare, in funzione di collegio di conciliazione per una valutazione di seconda istanza delle performance attribuite ai singoli CdR, eventuali obiezioni che dovessero pervenire sulle valutazioni stabilite dal Comitato budget.

Si passa all'esame del terzo punto all'ordine del giorno: "proposta di valutazione dei dirigenti apicali di competenza OIV (direttori di Dipartimento, di Area amministrativa e di Distretto)".

Come è noto la legge prevede che l'OIV "propone....., all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III".

L'OIV prima di presentare la proposta di valutazione dei dirigenti di vertice di propria competenza al DG, ritiene che sia doveroso tener conto preliminarmente di una valutazione da parte del DA e DS, ognuno per le strutture di propria competenza (Aree amministrative per il DA, Dipartimenti sanitari e Distretti per il DS), che gli stessi dovranno trasmettere all'OIV al fine di sottoporre allo stesso elementi aggiuntivi rispetto a quelli emersi dal Controllo di Gestione e dalle risultanze del Comitato budget. In tal senso l'OIV chiede al DA e DS una valutazione sulla performance **individuale** dei singoli dirigenti di vertice; valutazione, magari anche sintetizzata in una scheda simile a quella prevista nel contratto decentrato per tutti gli altri dirigenti, nella quale dovrebbero essere tenuti nel debito conto tutti gli elementi integrativi alla performance organizzativa necessari per una completa e accurata valutazione dei massimi dirigenti aziendali.

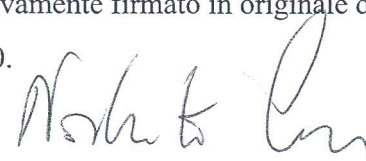
L'OIV non appena ricevuto riscontro dal DA e DS, programmerà una successiva seduta per presentare al DG una proposta di valutazione di tali dirigenti; tale proposta ovviamente dovrà tener conto tanto della performance organizzativa delle strutture dirette, già definita e approvata dal comitato budget, e validata dallo scrivente Collegio in data odierna con la Relazione sulla performance allegata, che della performance individuale.

Non essendoci altri argomenti all'ordine del giorno la discussione viene dichiarata conclusa dal Presidente.

Del che è redatto il presente verbale, che letto, viene confermato e sottoscritto con consenso unanime che viene espresso dal Dr. Proia in videoconferenza e confermato attraverso la firma apposta a distanza dallo stesso e con l'invio del file scannerizzato tramite mail. Il verbale stampato dal file così ricevuto viene successivamente firmato in originale dal Presidente e dal Segretario.

La seduta si conclude alle ore 13,30.

Il Presidente





AP

Il Componente

~~Alberto~~ ~~...~~

Il segretario

Ree Mae