



O.I.V.
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ASP DI PALERMO

IL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014
DELL'ASP DI PALERMO

INDICE

1 PREMESSA	Pag. 3
2 AMBITI DELLA VALIDAZIONE	Pag. 3
3 IL PERCORSO DI VALIDAZIONE	Pag. 4
4 L'APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE	Pag. 4
5 ANALISI DEI RISULTATI	Pag. 6
6 CONCLUSIONI	Pag. 7

Allegati : Carte di Lavoro dell'OIV dell'ASP di PALERMO

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.



O.I.V.
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ASP DI PALERMO

IL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014
DELL'ASP DI PALERMO

INDICE

1 PREMESSA	Pag. 3
2 AMBITI DELLA VALIDAZIONE	Pag. 3
3 IL PERCORSO DI VALIDAZIONE	Pag. 4
4 L'APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE	Pag. 4
5 ANALISI DEI RISULTATI	Pag. 6
6 CONCLUSIONI	Pag. 7

Allegati : Carte di Lavoro dell'OIV dell'ASP di PALERMO

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'S' and other illegible marks.

1. PREMESSA

Secondo l'impianto normativo delineato dal decreto legislativo n. 150/2009 (di seguito decreto), la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) della Relazione sulla performance sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance. La presente analisi fa parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2014 dell'ASP di Palermo. Anche la delibera n. 6/2012 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) individua la validazione della Relazione come uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo di gestione della performance e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'ASP rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del decreto);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla 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 di cui al Titolo III del decreto.

L'OIV ha validato la Relazione a seguito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti nonché sulla loro comprensibilità e conformità alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute nella delibera n.5/2012 e vengono di seguito dettagliatamente indicate le motivazioni, anche al fine di consentire all'amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni, volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

2. AMBITI DELLA VALIDAZIONE

La validazione si articola in più ambiti.

Il primo ambito riguarda la **Conformità (Compliance)** della Relazione con riferimento alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nella delibera Civit di n. 5/2012 - Linee guida relative alla redazione ed adozione della Relazione.

Il secondo ambito oggetto di validazione è relativo alla **Comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1 del decreto).

Il terzo ambito oggetto di validazione riguarda, infine, l'**Attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione.

In definitiva, la validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV verifica la struttura e i contenuti della Relazione, secondo la metodologia e gli strumenti che verranno di seguito descritti;

S
6.
D

- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato o non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione, giudizio che è stato formalizzato nel documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante.

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, l'OIV ha sviluppato un modello per garantire l'efficacia del processo di validazione stesso. Tale modello si compone sia del processo, con l'individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell'approccio metodologico utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione.

3. IL PERCORSO DI VALIDAZIONE

Con riferimento al percorso di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi:

- Il Piano della Performance anno 2014 è stato adottato, quale aggiornamento del Piano triennale 2014-2016, con deliberazione del Direttore Generale n. 142 del 31/01/2014;
- La Relazione sulla Performance anno 2014 è stata adottata con deliberazione del Direttore Generale n. 228 del 01/04/2016;
- Il documento è stato reso disponibile all'OIV nell'ambito della seduta dell'11/04/2016;
- La Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'ASP di Palermo per assicurarne la visibilità;
- L'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, in modo collegiale nel corso delle riunioni svoltesi il 16/03/2016 ed il 11/04/2016;
- L'OIV ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante;
- Il documento di validazione ed il presente allegato vengono inviati dall'OIV all'ASP la quale provvede immediatamente a pubblicarli sul sito istituzionale dell'amministrazione.

4. L'APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE

Per quanto concerne la metodologia impiegata per il processo di validazione, l'OIV dell'ASP di Palermo ha ritenuto di costruire le proprie carte di lavoro avvalendosi, per le proprie analisi, di una griglia di criteri, opportunamente rivista, simile a quella che l'OIV del Ministero della Salute ha utilizzato per la validazione della Relazione anno 2012 e tenuto conto anche delle carte di lavoro allegate alla delibera CIVIT n. 6/2012.

Il modello metodologico costruito dall'OIV di Palermo vuole individuare uno strumento di monitoraggio che possa corrispondere ai seguenti requisiti generali:

- **Trasparenza:** gli stakeholder dell'attività di monitoraggio (non soltanto i soggetti coinvolti nel processo di stesura della Relazione, quali l'organo di indirizzo politico e i vertici dell'amministrazione, ma anche i singoli dirigenti e dipendenti, come pure la stessa ANAC, le associazioni di consumatori, i mass media, gli ordini professionali di categoria, i singoli cittadini ecc.) devono avere la possibilità di conoscere il metodo e i contenuti del monitoraggio, finalizzato alla validazione della Relazione;

Handwritten signatures and initials, including a large 'S' and other illegible marks.

- **Robustezza metodologica:** la griglia di criteri di analisi, presentando un significativo livello di analiticità, rappresenta una soluzione metodologica volta a contenere la soggettività della valutazione entro limiti accettabili e controllabili;
- **Riconoscibilità:** particolare attenzione è stata dedicata alla massimizzazione della comprensibilità dello strumento di monitoraggio carta di lavoro/griglia/criteri da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della Relazione. Lo sforzo maggiore è stato quello di conciliare le esigenze di robustezza metodologica con quelle della semplicità e dell'immediatezza. In questo senso, lo strumento consente, partendo da un livello più sintetico, di passare a livelli di approfondimenti successivi, in funzione delle esigenze conoscitive;
- **Persuasività:** La carta di lavoro corredata da una griglia di criteri di analisi favorisce un'immediata identificazione delle criticità riscontrate nell'applicazione del decreto e delle linee guida Civit da parte dell'Amministrazione, fornendo "indicazioni operative" realmente utilizzabili dall'amministrazione ai fini del miglioramento dei contenuti della Relazione;
- **Utilità:** le carte di lavoro e le riflessioni sviluppate nel corso del processo devono costituire un ulteriore strumento per far sì che tutto il ciclo della performance non sia vissuto come un adempimento formale ma, al contrario, come occasione per il miglioramento dei servizi al cittadino.

Conseguentemente, gli elementi positivi nell'utilizzo della carta di lavoro corredata da una griglia di criteri di analisi possono essere riassunte nei seguenti punti:

1. ottenere un punteggio sintetico che consente di motivare il giudizio di validazione da parte dell'OIV sulla Relazione [risultato maggiore o uguale ad un valore equivalente che espresso in centesimi 60/100 implica la validazione viceversa con un punteggio di sintesi minore di 60 implica la non validazione];
2. individuazione delle criticità in termini di principali aree di miglioramento, avendo in tal modo l'amministrazione la possibilità di effettuare eventuali interventi in maniera mirata;
3. promozione delle buone prassi, in maniera tale da permettere ai soggetti coinvolti nel processo di redazione della Relazione un confronto che favorisca una crescita diffusa della cultura della valutazione, in termini di qualità dei risultati conseguiti e di comparazione degli stessi.

Nello specifico, l'impiego di una check-list di criteri ha consentito di analizzare non solo la compliance rispetto alla norma e alle delibere Civit da un punto di vista formale, ma anche la comprensibilità e l'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione, al fine di verificarne la conformità "sostanziale".

Costituiscono fonti dei criteri di conformità, oltre al decreto, anche la delibera Civit riguardante la Relazione (n. 5/2012) contenenti i principali elementi da un punto di vista metodologico.

E' stata quindi valutata anche la conformità con il Sistema di misurazione adottato dall'ASP, visto che la Relazione avrebbe dovuto, soprattutto per la performance organizzativa, rispecchiare le metodologie previste nel Sistema stesso.

La conformità è stata rilevata in modo relativamente oggettivo, utilizzando un livello di misurazione binario (sì/no).

La comprensibilità della Relazione è stata valutata attraverso l'analisi di alcune caratteristiche, quali l'adeguatezza nel bilanciamento tra corpo e allegati, accessibilità e diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche), adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.), comprensibilità e

semplicità di linguaggio, completezza e adeguatezza nella lunghezza rispetto alle altre sezioni. In questo ambito, è stata pure verificata l'integrazione della Relazione con il Sistema di misurazione approvato dall'amministrazione.

L'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione è stata valutata attraverso il monitoraggio dettagliato dei seguenti aspetti:

- **Coerenza** : Impostazione della relazione coerente anche con altri documenti aziendali;
- **Verificabilità**: Controllabilità delle informazioni contenute nella relazione;

La valutazione della comprensibilità e dell'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione, avendo caratteri di maggiore soggettività rispetto all'analisi di conformità, si è avvalsa di un livello di misurazione maggiormente articolato, basato su una scala di giudizi a sei livelli mutuata dalla metodologia CAF (Common assessment framework), articolata nei seguenti punteggi:

- 0 nessuna evidenza, solo qualche idea;
- 0,2 indicazioni sporadiche;
- 0,4 alcune evidenze;
- 0,6 sufficienti evidenze;
- 0,8 chiare evidenze;
- 1 evidenze eccellenti, relative a tutte le aree.

5. ANALISI DEI RISULTATI

Il punteggio complessivo di sintesi conseguito dall'ASP di Palermo con riferimento all'anno 2014 è stato pari ad 87,76 su 100 come si può evincere dalla Carta di Lavoro Globale allegata, insieme alle altre 7, al presente documento. Le singole carte di lavoro con le analisi effettuate consentono all'Amministrazione di individuare le aree critiche sulle quali agire per innescare un efficace processo di miglioramento continuo. L'Azienda nella Relazione non ha sviluppato i seguenti temi:

- Un'analisi approfondita sulla correlazione tra le attività svolte ed i risvolti di efficienza ed economicità ottenuti;
- Customer Satisfaction.

Come è rilevabile nelle singole carte di lavoro ma in maniera sintetica nella Carta di Lavoro Globale la Relazione sulla Performance anno 2014 dell'ASP di Palermo ha conseguito i seguenti punteggi:

CRITERI	PUNTEGGIO OTTENUTO	PUNTEGGIO PREVISTO
CONFORMITA' (D.LGS 150) (Delibera Civit n.5/2012)	18	23
ATTENDIBILITA'	12	12
COMPRESIBILITA'	36,7	41

