

 <p>ASP PALERMO</p> <p>AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE Via G. Cusmano, 24 - 90141 PALERMO C.F. e P. I.V.A.: 05841760829</p>	<p>Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo</p> <p>OrganismoIndipendente di Valutazione</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

VERBALE n° 21 del 16/12/2021

L'anno 2021, il giorno sedici del mese di Dicembre alle ore 16:45 modalità "a distanza" e collegati con l'ausilio del programma informatico Skype, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione, composto da:

- Prof. Renato Malta, Presidente dell'OIV;
- Dr.ssa Loredana Maria Ester Giustini, Componente OIV
- Dr.ssa Elvira Cavallaro, Componente OIV.

Sono inoltre collegati sempre con l'ausilio del programma informatico Skype:

- la Dr.ssa Tiziana Di Falco, Responsabile della UOS Valutazione e valorizzazione risorse umane, nonché Responsabile della Struttura Tecnica Permanente;

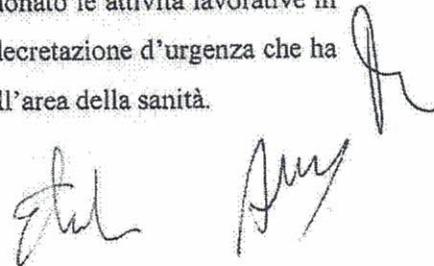
In assenza del Dr. Samuel Arrigo, la funzione di segretario verbalizzante è assunta dalla Dr.ssa L. Giustini.

La seduta si apre con i seguenti ordini del giorno relativamente alla suddetta convocazione:

- 1 Relazione SMVP anno 2020
- 2 Allegati di cui alla delibera ANAC. N. 23/2013;
- 3 Regolamento di funzionamento OIV.

In apertura di seduta prende la parola il Presidente dell'OIV che presenta i contenuti della Relazione sul sistema di misurazione e valutazione della Performance per l'Anno 2020.

Il Presidente dichiara che nella stesura del documento si è tenuto conto di quanto previsto dalla delibera ANAC n. 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e della delibera n. 666 del 03.07.2020 del Direttore Generale dell'ASP di Palermo, con cui ha adottato l'attuale "Sistema di misurazione e valutazione della performance". Nei contenuti della Relazione emergono le osservazioni sulle difficoltà che hanno condizionato le attività lavorative in questo tempo di pandemia da COVID-19, governate dalla massiccia decretazione d'urgenza che ha interessato tutti i settori dello Stato e della Regione, principalmente nell'area della sanità.



Durante l'analisi e condivisione della Relazione, emerge, come in altri documenti aziendali (Piano Triennale della Performance e *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza*) emerge sempre l'opportunità di comparare i dati del tempo presente con i dati storici).

L'attenzione è anche rivolta al fatto che nell'anno 2020 è stata avviata ad istanza di parte una sola procedura di conciliazione relativa alla valutazione individuale.

L'OIV rileva anche per l'annualità 2020 che vi è scarsa differenziazione nei punteggi relativi alle valutazioni individuali, su questo la Dott.ssa Di Falco fa notare che il minore divario si ha sulle valutazioni del comparto e che diversamente, le valutazioni dell'area della dirigenza presentano per il 2020 una più marcata differenziazione dei punteggi di valutazione. Inoltre, la stessa ricorda che i valutatori di prima istanza vengono a loro volta valutati anche sulla capacità loro capacità di valutazione.

Dopo approfondito esame viene dunque esitata la Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020 corredata dai relativi allegati in formato griglia previsti dalla richiamata delibera ANAC (ex CIVIT) n. 23/2013, preventivamente compilati dagli uffici secondo competenza e collazionati dalla STP (allegato n. 1).

Esauriti i punti 1 e 2 all'ordine del giorno, si passa al punto 3.

Il Presidente coadiuvato dai componenti illustra alla STP e alla U.O.C. Controllo di Gestione, per come rappresentate in seduta, il Regolamento di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione OIV, formulato da questo OIV, che viene condiviso da tutti i presenti e che costituisce l'allegato n. 2 al presente verbale.

Esauriti i punti all'ordine del giorno si rinvia al segretario Dott. Samuel Arrigo ed alla STP per la pubblicazione di rito degli allegati al presente verbale.

Alle ore 18:00 hanno termine i lavori della seduta odierna che, pertanto, viene sciolta decidendo che la data della prossima seduta verrà concordata dai componenti e comunicata ai partecipanti.

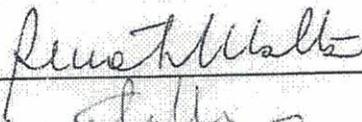
Letto, confermato e sottoscritto:

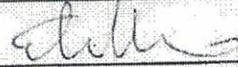
Prof. Renato Malta, Presidente

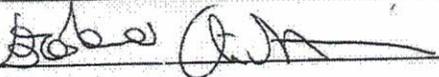
Dott.ssa Elvira Cavallaro, Componente

Dott.ssa Loredana M. Ester Giustini, Componente

Dr. Samuel Arrigo, Segretario







ASSENTE



Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo Organismo Indipendente di Valutazione

Allegato al verbale del
16.12.2021, n. 21.

Relazione sul Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* 2020

L'OIV ha proceduto a redigere la relazione sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione della *performance* dell'ASP di Palermo alla luce delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e dall'ANAC, con lo sguardo rivolto all'interesse prevalente dei cittadini di essere informati sui programmi di sviluppo, sulle criticità e sui progressi dell'ASP.

Come suggerito dall'ANAC, il documento è informato ai criteri di facile intelligibilità, sinteticità e immediatezza, e persegue il proposito di rilevare e affrontare ogni eventuale inefficienza organizzativa.

La Relazione è corredata da un allegato in cui l'OIV fornisce elementi informativi a supporto delle valutazioni espresse.

SINOSI

Nel corso dell'anno 2021 l'OIV ha svolto le attività di seguito presentate.

a) Valutazioni sull'avvio del ciclo della performance 2021

L'OIV con soddisfazione rileva che il Piano Triennale della *performance* 2021-2023 (Piano), emanato con delibera del Direttore Generale n. 86 del 26 gennaio 2021, declina tutto il ventaglio degli obiettivi cosiddetti "contrattuali" assegnati al Direttore Generale e presenta, rispetto a quelli degli anni precedenti, una maggiore attenzione alla definizione degli obiettivi organizzativi, tanti dei quali risultano essere maggiormente aderenti alle indicazioni dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 74/2017.

Dichiariamo subito che appare esuberante la presentazione della consistenza del territorio dell'ASP di Palermo e dei numerosi servizi che devono servirlo, già presente nei precedenti piani, mentre risulta opportuna l'analisi dei contesti esterno e interno, il sistema degli obiettivi e la traduzione del percorso dalla *performance* organizzativa a quella individuale; seguono, indi, le schede degli obiettivi delle singole

strutture organizzative, mentre la riproduzione integrale del documento dell'AGENAS sugli obiettivi «contrattuali» sembra appesantire la Relazione.

Nel giugno 2017 – quindi a decorrere dal triennio 2018-2021 –, il Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance* – ha emanato la linea guida n. 1 “*Linee guida per il Piano della Performance*” destinato ai Ministeri, ma adottabile anche dagli altri enti pubblici nella sua strutturazione, metodologia e finalità.

L'OIV evidenzia che sacrificando lo spazio della descrizione del territorio, andava privilegiato l'allineamento temporale del ciclo della *performance* aziendale con quello di programmazione economico finanziaria e strategica, pur con la difficoltà della diversa tempistica tra ministeri e regione.

La centralità dei contenuti della predetta linea guida, una volta meglio tradotta nei Piani a seguire, sarà di certo ripagante anche in funzione dell'unitarietà, coordinamento e integrazione di obiettivi organizzativi che in atto sembrano parcellizzati nelle varie strutture: ciò in armonia con la predetta linea guida del DFP che risiede nel concentrare l'attenzione del Piano su pochi «obiettivi specifici» (DFP, LG. 1/2017, pp. 5-6), visione particolarmente raccomandata nei Piani a seguire.

L'OIV con soddisfazione osserva che documentare nella Relazione sulla *performance* del giugno 2021, relativa all'anno 2020, i risultati degli obiettivi dell'anno precedente – cosa particolarmente raccomandata dall'OIV – ha reso il servizio di offrire continuità da un anno all'altro all'attuazione della strategia operativa della Direzione Generale e delle strutture organizzative dell'Azienda, certificando il passaggio dal *come eravamo* a *come siamo*. Inoltre, la Relazione sulla *performance* 2020, ha adottato la «Relazione dell'OIV sulla misurazione e valutazione degli obiettivi» conseguiti dalle strutture organizzative nell'anno 2020, così come era avvenuto nella Relazione dell'anno 2020 relativa al 2019.

Due settimane dopo l'avvio del Piano Triennale della *performance* del gennaio 2020, l'Italia è entrata nel buio della pandemia da Coronavirus, le attività degli Uffici sono state stravolte e gli obiettivi previsti dal Piano sono stati sostituiti da quelli che il contingente stato di emergenza ha imposto, compreso il riadattamento del Piano alla nuova condizione operativa, catapultata nell'imprevisto e imprevedibile urgenza del “lavoro agile”, difficoltà cui l'ASP ha risposto con una pronta organizzazione.

b) *La redazione della Relazione annuale sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance 2020*

Nel 2020 l'ASP di Palermo ha aggiornato il suo “Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP)”, adottato con la delibera del Direttore Generale n. 666 del 3 luglio 2020. La linea guida n. 2/2017 del DFP «Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*» ha costituito il riferimento per la redazione del SMVP. L'OIV ha assistito la redazione del predetto documento ed ha concluso il lavoro con il rilascio del parere favorevole. Quanto finora detto e quanto si dirà nei successivi punti c) d) e) è parte integrante della Relazione sul funzionamento complessivo del SMVP.

c) *Le valutazioni sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali del personale avvenuta durante il ciclo della performance in corso*

L'OIV ha svolto questa attività dal 14 giugno 2021, dopo aver ricevuto i risultati degli obiettivi relativi all'anno 2020 predisposti dall'UOC Controllo di Gestione. Sempre in giugno ha rilasciato il documento di misurazione e valutazione dei risultati dopo aver esaminato i contenuti dei singoli obiettivi per macrostruttura e per unità organizzativa complessa, ed espresso per ciascuno di essi la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli attesi, e senza esimersi dal soppesare per alcuni di essi la consistenza nella prospettiva dell'utilità dell'Azienda. Il documento dell'OIV, inviato all'UOC Controllo di Gestione è stato quindi fatto proprio dall'Azienda e inserito nella Relazione annuale sulla *performance*. L'analisi dell'OIV ha perseguito lo scopo non solo di esprimere il proprio giudizio come richiesto dalla

normativa, ma soprattutto di spingere verso il rilevamento delle criticità utili alla formulazione della programmazione a venire.

d) *La validazione della Relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance 2020*

Il 30 giugno 2021 l'OIV ha validato la Relazione sulla *performance* 2020 elaborata dal Controllo di Gestione e deliberata dal Direttore Generale con atto n. 740 del 22 giugno 2021. Il processo di validazione è stato condotto sulla base della Linea Guida n. 3 rilasciata dal DFP nel novembre 2018 «*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*» rispondendo agli *item* e ai contenuti da essa proposti e richiesti al §3 e al §4.

e) *Le valutazioni sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale con riferimento al ciclo della performance precedente*

Come si evince dai risultati ricevuti dalla STP con l'all.3 alla delibera ANAC 23/2013, le valutazioni del personale (4.347 unità) pongono nella fascia alta il 94,5% dei dipendenti (4.109), nella media il 5,5% (238) e nessuno nella negativa: risultati del tutto sovrapponibili a quelli del ciclo della *performance* 2019.

L'OIV rileva da un lato che i risultati della valutazione individuale sono coerenti con quelli della *performance* organizzativa, e dall'altro che differenziare in maniera più rigorosa, là dove fosse possibile, e senza ledere l'impegno e la gratificazione di nessuno, potrebbe ulteriormente stimolare e correggere eventuali comportamenti che chiedono di essere migliorati. Si vuole dire che, ai fini della più coerente possibile valutazione al reale campionamento della realtà operativa delle strutture pubbliche, la valorizzazione dei reclami dei cittadini e la valutazione terza della soddisfazione dei cittadini, nei casi in cui essi risultano fondati, nonché l'esito dei procedimenti disciplinari, costituiscono concreta occasione di stimolo per migliorare la *performance* individuale e, di conseguenza, anche quella organizzativa.

I direttori di struttura devono essere valutati anche per la capacità che esprimono nel sapere differenziare le valutazioni del personale afferente. I risultati però dicono che le valutazioni individuali a favore dei dirigenti sono scarsamente differenziate mentre vi è un accenno a questo nei confronti del personale del comparto.

RELAZIONE

Fatta questa premessa sintetica, l'OIV, prima di procedere a relazionare secondo i punti del §4 della delibera ANAC 23/2013, precisa che la stesura della Relazione vuole seguire i principi di trasparenza, oggettività e facile accessibilità ai contenuti, sicché i cittadini possano avere facile strumento conoscitivo di ciò che l'ASP-PA comunica. Gli elementi informativi e le evidenze disponibili a supporto della Relazione, vista anche la sinteticità del documento, sono contenuti nel contesto della presentazione.

Gli ambiti su cui l'ANAC chiede di focalizzare l'attenzione sono di seguito tracciati e discussi.

a) *Performance organizzativa*

Nel 2020 sono stati aggiornati il «Piano Triennale della *Performance*» e il «Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione» con l'unità sezione dedicata alla «Trasparenza»; di conseguenza, sono stati assegnati gli obiettivi «organizzativi» e i direttori delle macrostrutture e unità operative complesse hanno proceduto nei termini previsti a declinare gli obiettivi «individuali».

Nel redigere la valutazione degli obiettivi organizzativi del ciclo della *performance* 2020 con l'analisi degli scostamenti rispetto ai risultati attesi, l'OIV osserva che in fase di programmazione l'Azienda ha fatto propri i suggerimenti di questo Organismo orientati a sviluppare contenuti in linea con l'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 74/2017.

La traduzione operativa è stata ardua e a volte interdetta per via di scelte organizzative che comportavano la reingegnerizzazione di alcuni processi. I rivolgimenti organizzativi e operativi

imprevedibilmente occorsi a causa delle urgenze dettate dalla pandemia da COVID_19, ancora oggi foriera di disagi, hanno solo differito i termini di attuazione. Tale straordinario fenomeno sanitario e sociale ha avuto un impatto prepotente sull'organizzazione del lavoro e dei servizi, imponendo scelte di pianificazione nel breve periodo dettate dall'emergenza, quali, per esempio, la conversione del Presidio Ospedaliero di Partinico in COVID Hospital.

Nell'ultimo quadrimestre 2020 l'ASP-PA – per le mutate condizioni operative occorse nel 2020 – ha monitorato i risultati conseguiti e, ove ritenuto necessario e opportuno, ha applicato dei correttivi sui contenuti degli obiettivi e sui risultati conseguiti. Il «sistema obiettivi», sia nel versante della *performance organizzativa* che in quello della *prevenzione della corruzione e trasparenza*, non è ancora scevro da contenuti che puntano a meri adempimenti formali e che appaiono privi di efficaci ricadute organizzative a favore del miglioramento dei servizi ai cittadini: ciò in riferimento sia agli obiettivi di *performance* sia a quelli orientati a prevenire la corruzione e a stimolare la trasparenza.

Una delle sollecitazioni di questo Organismo è stata rivolta all'adeguamento del «Codice di comportamento» alle linee guida di cui alla delibera ANAC 177/2020.

b) *Performance individuale*

Gli obiettivi di *performance* individuali del 2020 sono stati strutturati secondo le previsioni del «Regolamento aziendale di valutazione del personale» adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 666 del 03 luglio 2020.

Lo svolgimento del processo è avvenuto con assegnazione degli obiettivi ai direttori delle strutture, e questi al personale rispettivamente afferente; l'assegnazione è avvenuta con riscontro formale da parte del ricevente, e analoga procedura è stata eseguita nella fase di valutazione.

In termini di differenziazione dei giudizi, l'OIV rileva che essi, all'interno delle varie strutture, sono pressoché indifferenziati, depotenziando un'arma rivolta al miglioramento dei comportamenti e della *performance* individuale.

Allo stato attuale si ha notizia soltanto di una richiesta di attivazione procedura di conciliazione, dato che letto in maniera speculare vuol dire che i dipendenti sono diffusamente soddisfatti.

Nel dicembre 2019 il DFP ha varato la linea guida n. 5 «*Linea guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*» con cui ha fornito indicazioni metodologiche per la valutazione individuale del personale e la cui attuazione è in corso, stante l'emergenza pandemica.

Rispetto ai processi di assegnazione e valutazione del personale avvenuti negli anni precedenti, l'OIV afferma che nel 2020 si sono registrati (per quanto possibile) miglioramenti, avuto riguardo alla capacità dell'ASP nell'affrontare positivamente l'imprevista e imprevedibile emergenza.

c) *Processo di attuazione del ciclo della performance*

Dal punto di vista procedurale, il ciclo della *performance* 2020 è conforme alle indicazioni normative. L'OIV – come già anticipato – auspica che i contenuti degli obiettivi siano formulati in modo tale da riuscire a essere sempre più efficaci alla soluzione delle criticità e che nel futuro svolgimento delle attività sulla *performance* e sulla *prevenzione della corruzione*, la *correttezza della forma sposi l'efficacia della sostanza*, come già osservato in precedenti documenti: questo potrebbe costituire uno specifico obiettivo strategico e organizzativo.

La Struttura Tecnica Permanente (STP) anche nel 2020 ha risentito della mancanza di figure professionali utili all'assolvimento dei numerosi compiti ad essa deputati e si formula l'auspicio che venga integrata in modo tale da sostenere le attività della più grande ASP della Sicilia.

d) *Infrastruttura di supporto*

L'OIV sollecita una più pervadente attività del «Sistema Informatico-ivo» affinché il Controllo di Gestione possa restituire in tempo reale i risultati dei numerosi processi operativi che l'ASP-PA svolge.

Questo l'OIV lo dice perché spesso sono gli stessi attori a fornire i dati al sistema del Controllo di gestione, che ha sempre più urgenza dell'insostituibile apporto del Sistema Informativo, il quale è chiamato a fornire dati tempestivi e oggettivi per un agile confronto tra i risultati delle strutture, e delle risorse investite, per un continuo e proficuo benchmark all'interno dell'ASP e con le analoghe strutture operanti sul territorio.

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*

L'OIV ritiene che i sistemi informatico-ivi debbano essere potenziati al fine di assistere i vari processi che l'Azienda è chiamata a governare, facendo anche leva sulla restituzione dei dati che gli stessi sistemi promettono. Come sopra rilevato, non c'è, in alcune funzioni, terzietà nella produzione dei dati.

f) *Definizione e gestione degli standard di qualità*

Lo sviluppo più o meno pervadente del sistema informatico-ivo condiziona anche quello legato alla definizione e monitoraggio degli «standard» di qualità, in ossequio al principio che «se non si misura non si può migliorare». Ampliare e puntualmente definire il set di indicatori misurabili di *performance* nelle varie articolazioni delle strutture sanitarie e amministrative, e capillarmente nei singoli uffici, è la base perché possano essere restituite ai direttori oggettive e corrette informazioni su cui fondare tempestive decisioni. Senza questa azione preliminare, impegnativa, non si può parlare di standard di qualità «personalizzati» nell'ASP, gli unici utili a oggettivare il grado di qualità dei servizi offerti ai cittadini.

In atto gli unici standard di qualità monitorati in ASP-PA sono quelli legati ai risultati del pacchetto obiettivi «Estiti» assegnato dall'Assessorato Regionale della Salute al Direttore Generale.

Per il rilevamento della «Qualità percepita», si ha notizia che l'Assessorato Regionale della Salute non ha rinnovato il contratto con l'Istituto di Statistica dell'Università di Palermo.

La gestione dei reclami ha avuto un ritardato andamento nel corso di questa particolare annualità interessata dall'emergenza Coronavirus.

Il Responsabile dell'U.O. «Qualità», con nota prot. N- 1019/UOQ del 29/11/2021, ha informato la S.T.P. che i Presidi Ospedalieri nel 2020 hanno comunicato di non aver effettuato i previsti piani di miglioramento poiché coinvolti nell'emergenza COVID-19.

g) *Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione*

L'OIV nel documento rilasciato sulla «misurazione e valutazione della *performance* organizzativa», annesso alla Relazione sulla *performance* 2020, ha voluto fornire indicazioni quanto più utili possibile sui contenuti degli obiettivi organizzativi al fine di intervenire sui sistemi adottati per il miglioramento della *performance* aziendale e, non secondariamente, individuale.

h) *Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV*

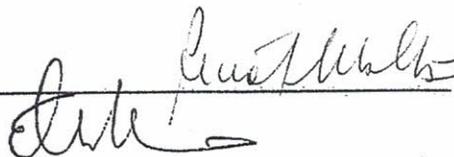
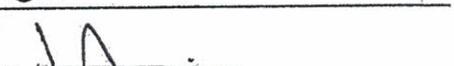
L'OIV ha effettuato il monitoraggio attraverso la collaborazione della STP, della Responsabile del Controllo di Gestione e SIS prendendo atto degli effetti della pandemia da virus COVID-19 che ha comportato scostamenti rispetto all'atteso.

Prof. Renato Malta, Presidente

Dott.ssa Elvira Cavallaro, Componente

Dott.ssa Loredana M. Ester Giustini, Componente

Dr. Samuel Arrigo, Segretario



REGOLAMENTO

SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

DELL' AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

Allegato al verbale della seduta dell'OIV n. 21 del 16 dicembre 2021

Art. 1 – OGGETTO

Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo ed è istituito ai sensi del D.Lgs. 150/2009, successivamente modificato dal D. Lgs. 74/2017.

L'OIV è il soggetto aziendale che sovrintende-, promuove e monitora, il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, e garantisce la correttezza dell'intero processo mediante lo svolgimento indipendente e obiettivo delle funzioni come indicate nel presente regolamento e nelle vigenti norme di legge.

Art. 2 – FUNZIONI

L'O.I.V. svolge le funzioni previste dal comma 4 dell'art. 14 del predetto D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii. e quelle previste per tali Organismi da altre norme statali con riferimento agli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, da norme regionali e dai Contratti Nazionali di Lavoro. In particolare:

- a) offre la propria collaborazione alla predisposizione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'organizzazione: documento che- l'ASP – previo parere vincolante dell'OIV – emana nel rispetto della funzione di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle strutture aziendali e dei dirigenti;
- b) monitora il Funzionamento del Sistema complessivo di Valutazione e Misurazione della *Performance* organizzativa e individuale e quello del controllo interno dell'integrità;
- c) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 "Disposizioni in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e delle ss.mm.ii.;
- d) verifica, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione interni dell'azienda, l'andamento della *performance* rispetto agli obiettivi programmati nel periodo di riferimento e altresì relaziona, in corso di esercizio, sulle funzionalità e sulle eventuali criticità riscontrate. A sua volta ha facoltà di suggerire interventi correttivi, anche in relazione a eventi imprevedibili;
- e) verifica che il Piano Triennale di «Prevenzione della Corruzione» e la relativa sezione della «Trasparenza» siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- f) valida la Relazione Annuale sulla *Performance*, atto con cui l'ASP di Palermo evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati

e alle risorse investite. Nel corso della validazione l'OIV rileva gli eventuali scostamenti e ne assicura altresì la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'ASP di Palermo;

- g) collabora con il Direttore Generale nella misurazione e valutazione della *performance organizzativa* dei dirigenti apicali e nell'attribuzione dei premi agli stessi. Garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo delle somme destinate alla premialità, nel rispetto dei principi di valorizzazione del merito e della espressione della professionalità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) garantisce ogni altra incombenza prevista dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ

Quanto sopra avviene secondo il seguente cronoprogramma delle attività, che non vuole essere vincolante ma soltanto indicativo delle principali attività da svolgere e della prevista tempistica. Pertanto, entro il:

- ✓ 31 gennaio: Acquisizione ed esame del Piano della *performance* e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, fatta salva l'acquisizione delle norme attuative di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) che sostituisce e assorbe il Piano Triennale della *Performance*, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Piano Triennale delle Azioni Positive e il Piano Triennale del Lavoro Agile.
- ✓ 30 aprile: a) Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ASP Palermo; b) Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente;
- ✓ 30 giugno: Validazione della Relazione annuale sulla *performance* organizzativa ed individuale;
- ✓ 30 novembre: Monitoraggio della premialità.

Art. 3 – ATTIVITÀ E COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

L'O.I.V. esercita le funzioni e le competenze indicate dall'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in piena autonomia e sulla base della documentazione fornita dall'ASP di Palermo e secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Azienda.

Nell'esercizio delle sue funzioni risponde esclusivamente al Direttore Generale.

Per svolgere le funzioni di cui all'art. 2 del presente Regolamento, l'O.I.V. ha accesso a tutti gli atti e documenti dell'ASP di Palermo ritenuti utili e necessari all'espletamento dei propri compiti, facendo salvo il rispetto della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali. L'ASP di Palermo dispone e garantisce che l'accesso alla documentazione richiesta avvenga senza ritardo.

Per l'esercizio delle funzioni di sua competenza l'O.I.V. interloquisce costantemente con il Direttore Generale e si avvale della collaborazione e del supporto della Struttura Tecnica Permanente, dell'U.O.C.

Controllo di Gestione e di ogni altra struttura organizzativa aziendale ritenuta utile e necessaria agli scopi perseguiti, e ciascuna interpellata in relazione alle specifiche competenze e attribuzioni.

ART. 4- COMPOSIZIONE E MODALITÀ DI NOMINA

L'O.I.V. è un organo collegiale costituito da tre componenti esterni all'ASP di Palermo, caratterizzati da elevata professionalità ed esperienza.

Il Direttore Generale nomina i componenti, previo accertamento dei requisiti personali, dei titoli attestanti la professionalità delle competenze possedute e dell'esperienza maturata sull'evidenza dei dati curriculari.

Tra i componenti dell'OIV, l'Amministrazione nomina il Presidente, il quale assume le funzioni di coordinamento delle attività da svolgere.

SEDE E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE SEDUTE

Le sedute dell'OIV si svolgono di norma "in presenza" presso la sede legale dell'ASP di Palermo nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione e si intendono regolarmente costituite anche nel caso in cui uno o tutti i componenti si riuniscano in modalità telematica. La modalità di riunione è in ogni caso indicata nel verbale della seduta.

Nell'esercizio delle proprie attività, e al fine di garantire l'indipendenza dell'intero processo, l'O.I.V. si avvale del supporto operativo della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance*, individuata e nominata dalla Direzione Aziendale, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni, e dotata di autonomia tecnico funzionale, come prevede l'art. 14, co. 9 del D. Lgs. 150 2009 e ss.mm.ii.

Alle sedute partecipano di diritto il Responsabile della Struttura Tecnica Permanente e il Segretario.

L'O.I.V. ha la facoltà di convocare i dirigenti dell'ASP di Palermo che riterrà opportuno ai fini della trattazione di specifici argomenti.

La frequenza delle riunioni, previa definizione dell'ordine del giorno, è di norma due volte al mese, e, comunque, secondo una tempistica coordinata con le scadenze dei compiti istituzionali e con le esigenze riconducibili al sistema di gestione delle *performance* dell'Azienda.

Il Presidente convoca le riunioni, definisce l'ordine del giorno e dirige i lavori. Il Segretario provvede alla convocazione.

Le sedute sono valide con la presenza di due componenti di cui uno il presidente.

Le relative decisioni sono assunte a maggioranza. I lavori svolti in ciascuna seduta trovano riscontro in un verbale sottoscritto da tutti i partecipanti al termine della medesima seduta o in quella successiva.

I verbali delle riunioni telematiche sono firmati dai partecipanti alla prima riunione in presenza.

6. REQUISITI, INCOMPATIBILITÀ ED ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO

I componenti dell'OIV devono dimostrare documentate competenze, capacità intellettuali, relazionali, integrità, nonché esperienza di progettazione e realizzazione nei sistemi di valutazione e controllo, quali:

- a) capacità di valutazione e visione strategica delle tematiche trattate (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);

- b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane con valutazione dei comportamenti organizzativi.

I componenti devono possedere diploma di laurea magistrale o secondo il precedente ordinamento degli studi.

A ricoprire la carica di componente o presidente dell'O.I.V. non possono essere i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali; ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina; ovvero che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti di lavoro non dipendenti, ma tuttavia continuativi con l'ASP di Palermo, o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'ASP di Palermo.

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, iscritti nell'Elenco Nazionale, possono appartenere a più OIV, fino a un massimo di quattro. Il limite massimo si riduce a due per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

7. DURATA IN CARICA E REVOCA

L'O.I.V. permane in carica tre anni dalla data di nomina. L'incarico non può essere prorogato ed è rinnovabile una sola volta, previo espletamento di procedura di selezione comparativa tra i candidati.

A garanzia dell'indipendenza operativa, non è prevista l'automatica decadenza dei componenti dell'O.I.V. in coincidenza con la scadenza del mandato del Direttore Generale che li ha designati.

La revoca dell'OIV avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale in caso di:

- sopraggiunta incompatibilità di cui all'art.6 del presente regolamento;
- comportamenti ritenuti lesivi dell'immagine dell'ASP di Palermo;
- grave inosservanza dei doveri inerenti al ruolo assegnato;
- decadenza dei requisiti di competenza, esperienza e integrità personale, da cui discende l'impossibilità a mantenere l'iscrizione nell'Elenco Nazionale degli Organismi Indipendenti di Valutazione;
- decadenza, cancellazione o mancato rinnovo dell'iscrizione di cui al predetto Elenco Nazionale.

8. REGOLE DI COMPORTAMENTO

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono tenuti a osservare quanto segue:

- svolgere l'attività con le strutture aziendali in forma puramente conoscitiva e senza interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale e operativa delle medesime strutture;
- indirizzare al Direttore Generale le raccomandazioni di intervento o qualunque altro dettaglio rilevato nel corso dello svolgimento delle attività;
- assicurare la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Azienda, incontrato direttamente o attraverso i documenti aziendali in costanza di svolgimento dell'attività.

9. COMPENSO

A ciascun componente è corrisposto il compenso previsto dal Decreto Assessoriale n. 964 del 7 aprile 2010 di €. 300,00 pro capite per seduta, al lordo delle ritenute di legge e, comunque, non superiore al

limite massimo annuo del 5% del compenso previsto a favore del Direttore Generale. Gli oneri sono a carico del bilancio aziendale.

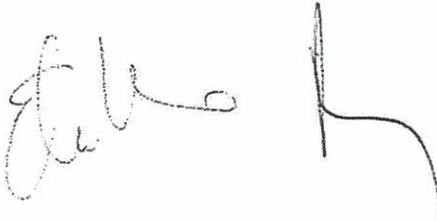
Ai componenti non residenti nel territorio della provincia di Palermo è riconosciuto il rimborso delle spese calcolato ai sensi della normativa vigente, previa presentazione di adeguata documentazione.

10. NORME TRANSITORIE E FINALI

Il presente Regolamento entrerà in vigore dalla data di approvazione della delibera e sostituisce ogni precedente regolamentazione aziendale in materia. Una volta approvato, verrà pubblicato sul sito web istituzionale dell'ASP di Palermo.

Per quanto il presente Regolamento espressamente non prevede si farà riferimento alla normativa vigente: a) L. n. 150/2009 e ss. mm. ii; b) D. lgs. n. 74/2017, c) "Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica; d) D.lgs. n. 33/2013; e) D.lgs. n. 39/2013; f) L. 190/2012, nonché g) a ogni altra norma vigente e a quelle che progressivamente entreranno in vigore.

Palermo, 16 dicembre 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. L. ...', followed by a vertical line and a horizontal stroke at the bottom right.

