



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale n. 4 del 09/09/2021

Documento di validazione della **“Integrazione alla Relazione Annuale sulla Performance (RAP) - Anno 2019** **dell’A.S.L. TO4”**

L’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell’A.S.L. TO4 (costituito con delibera n. 589 del 19/05/2021) ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, prende visione:

- della “Relazione Annuale sulla Performance” (RAP) per l’anno 2019, redatta dalla Direzione Generale dell’ASL TO4 il 26/06/2020 e validata dall’O.I.V., allora in carica, in data 30/06/2021;
- dell’integrazione della “Relazione Annuale sulla Performance – anno 2019”, di cui all’art. 10 del citato Decreto Legislativo, come modificato dall’art. 8 del D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, redatta dal Direttore Generale dell’A.S.L. TO4 in data 03/09/2021.

Ravvisato che la “Relazione Annuale sulla Performance” (e relativa integrazione) persegue le seguenti finalità:

- è uno *strumento di miglioramento gestionale* grazie al quale l’Azienda può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell’anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- è uno *strumento di accountability* attraverso il quale l’Azienda rendiconta a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;
- legittima l’erogazione delle premialità in relazione ai risultati conseguiti, misurati e valutati ed ai “comportamenti organizzativi”, c.d. giudizio di valore (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.).

Considerato che il legislatore (D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) e le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (**Lg nn.1-2/2017 e n.3/2018**) hanno prefissato il contenuto della Relazione annuale ed i criteri di redazione *privilegiando la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità*, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Ritenuto che l’O.I.V., ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009, ha il compito di garantire la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall’Azienda, “nonché la ragionevolezza della relativa tempistica”.

Considerato che nella misurazione e nella valutazione della Performance aziendale 2019, declinata nelle singole strutture, si è tenuto conto degli Obiettivi strategici prefissati per la Performance Organizzativa di Azienda e del loro grado di raggiungimento rispetto al target prefissato ed agli indicatori di risultato.

Dato atto che le rendicontazioni sono sinteticamente riportate nella integrazione alla “Relazione” e la documentazione del processo di rendicontazione, di misurazione e di valutazione è contenuta in apposite “*cartelle di lavoro*” conservate presso l’ ufficio di segreteria di supporto all’OIV.

Ritenuto che la misurazione e la valutazione della Performance ha come prospettiva:

- *la creazione di valore pubblico;*
- *il miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder di riferimento;*

l’O.I.V., al termine del processo di misurazione e di valutazione della Performance Organizzativa riferita all’esercizio 2019, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c) del citato D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., **segnala le seguenti osservazioni, raccomandazioni e leve di miglioramento** per il buon funzionamento complessivo del processo di misurazione e di valutazione della Performance:

- 1) necessità di un **applicativo informatico dedicato** in fase preventiva di definizione ed assegnazione degli Obiettivi, nella fase di monitoraggio e in quella di misurazione del livello di risultato conseguito rispetto agli indicatori di risultato e al target atteso per tutte le Strutture aziendali;
- 2) quale leva di miglioramento, l’introduzione nel metodo di valutazione del **coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori** quali, a titolo non esaustivo:
 - la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);
 - la valutazione da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall’ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico) (**cf. Lg n. 5 dicembre 2019 del DFP e artt. 7 e 19-bis D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.**);
- 3) l’attivazione ed il finanziamento del **“bonus annuale delle eccellenze” (a rotazione) e del “premio annuale per l’innovazione” (a rotazione)**;
- 4) necessità di un **Piano di formazione ed aggiornamento annuale “dedicato”** alla Performance;
- 5) il contenuto ed i criteri di redazione della Relazione sulla Performance, pur con i necessari adattamenti alla Azienda sanitaria, devono seguire le “linee Guida” del Dipartimento Funzione Pubblica (**Lg nn.1-2/2017 e n. 3/2018**), *privilegiando la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità*, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Visto il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente) declinato nella Performance di ciascuna Struttura aziendale come documentato nella citata integrazione alla “Relazione”, esercizio 2019, a cui si rinvia;

Ravvisato che la **sopravvenuta ed eccezionale emergenza pandemica Covid-19** ha significativamente influenzato le modalità organizzative e la tempistica di rendicontazione e di misurazione degli Obiettivi del Piano Performance 2019.

Considerato che il **significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente)**, rispetto ai Target attesi, è stato realizzato in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, umane e strumentali e di un certo ed apprezzabile disallineamento con le funzioni ed i compiti istituzionali dell’Azienda e, di conseguenza, tra gli Obiettivi di Performance programmati e le risorse finanziarie, umane e strumentali annualmente disponibili.

Alla luce delle suddette analisi e circostanze imprevedibili ed eccezionali, l’ O.I.V., per quanto di competenza e con *le raccomandazioni o leve di miglioramento* sopra

segnalate, **da tenere in debita considerazione per il proseguo della rendicontazione e della misurazione del Ciclo della Performance 2020 e per gli esercizi successivi,**

valida tecnicamente l'Integrazione alla Relazione Annuale sulla Performance (RAP) - Anno 2019 dell'A.S.L. TO4".

La presente validazione tecnica, la conseguente approvazione da parte dell'Organo di direzione politica e la corresponsione delle retribuzioni di risultato rappresentano la **chiusura del "Ciclo Performance 2019"**.

Il Responsabile della Trasparenza e anticorruzione ha il compito di verificare, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e della delibera Anac n. 141/2019, *la puntuale pubblicazione sul web site Sezione "Amministrazione trasparente" del presente verbale di validazione e dei dati relativi a:*

a) **Ammontare complessivo delle retribuzioni di risultato, declinate nell'ammontare stanziato e nell'ammontare effettivamente distribuito:**

b) **Retribuzioni di risultato, declinate in:**

b1) Criteri definiti nella metodologia per l'assegnazione del trattamento accessorio

b2) Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata (al fine di dare conto del livello di selettività nella distribuzione della retribuzione di risultato)

b3) Grado di differenziazione dell'utilizzo delle retribuzioni di risultato, sia per il Personale Dirigente che per il Personale del Comparto.

La presente Relazione va partecipata a:

– Direzione Generale

– Collegio Sindacale

e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente".

da remoto, 10 settembre 2021.

O.I.V. dell'A.S.L TO4 – (firme apposte digitalmente)

Dott. Salvatore CORRADO Presidente

Dott.a Lidia Maria PIZZOTTI Componente

Dott. Alan ZANZOTTO Componente