

REGIONE CALABRIA



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
DI VIBO VALENTIA**



---

**ORGANISMO INDIPENDENTE VALUTAZIONE**

Prot.n° 13667

li 03/03/2021

Al Commissario Straordinario  
Dott.ssa Maria Pompea Bernardi

Al Direttore U.O. Programmazione e Controllo  
Dott.ssa Anna Maria Renda

Al Responsabile della Trasparenza  
D.ssa Maria Grazia Vavalà

Oggetto: Trasmissione Verbali.

Con la presente si trasmettono i verbali n.50 del 23.02.21 e 51 del 25.02.21.

La Segretaria  


**Organismo Indipendente di Valutazione**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2023**

**RELAZIONE DI AVVIO CICLO DELLA PERFORMANCE**

**PREMESSA**

Il presente documento rappresenta il monitoraggio di avvio ciclo della performance 2021 dell'Azienda sanitaria provinciale di Vibo Valentia, il cui Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 49 del 29/01/2021. La stessa delibera prevede la pubblicazione del Piano sul sito istituzionale aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente". Nell'ambito delle attività di monitoraggio, l'OIV ha coinvolto l'Area Programmazione e Controllo. Dalla delibera di adozione del Piano si evince che gli obiettivi operativi delle macrostrutture aziendali, da cui si attiverà il processo di cascading, sono stati discussi e condivisi in sede di collegio di direzione in data 14.01.2021 e che il Management, in concomitanza con lo stato pandemico, ha avviato il lavoro agile per attività espletabili da remoto e, per l'anno 2021, intende implementare tale modalità. A tal proposito il Ministro per la PA ha approvato con decreto del 9 dicembre 2020 le linee guida che indirizzano le amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile con particolare riferimento alla definizione di particolari indicatori di performance. Il vigente art. 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che in sede di prima applicazione dovrà essere iscritto come sezione del Piano Performance 2021-2023. Il Pola andrà poi aggiornato secondo una logica di scorrimento, ossia nel Piano performance 2022-2024, si aggiorneranno, ove necessario gli anni 2022 e 2023 e verrà programmato il 2024. L'OIV evidenzia che ad oggi l'Azienda sanitaria non ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 in quanto, si è avvalsa della proroga concessa dall'Anac al 31/03/2021 dei termini per l'adozione e la pubblicazione del predetto Piano, tenuto conto dell'emergenza sanitaria da covid-19.

*h.les*

*DR*

## RELAZIONE

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della Performance ed è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". È un documento programmatico triennale che viene aggiornato annualmente e che, in coerenza con le risorse disponibili, individua i componenti del percorso di misurazione e valutazione: obiettivi strategici e operativi, indicatori e target.

Nell'ambito delle attività di garanzia del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa l'OIV svolge, a mezzo della presente relazione, un'attività di monitoraggio di primo livello del ciclo della performance 2021-2023.

L'OIV ha concentrato la propria attenzione sull'analisi delle finalità del Piano, sui contenuti, sul rispetto dei principi generali di cui alla delibera civit/anac 112/2010 .

La prima finalità del piano è quella di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione. L'articolo 5, comma 2, del decreto richiede, infatti che gli obiettivi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La seconda finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della Performance . Affinché questa finalità sia attuata, è necessario che tale documento sia redatto in maniera tale da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. A tal proposito L'OIV ritiene opportuno al fine di una immediata comprensibilità ed intellegibilità del Piano che i dettagli tecnici vengano riportati, per il futuro, in forma di allegato.

La terza finalità del Piano è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance, ossia se ex post è verificabile la correttezza metodologica del processo di pianificazione ( principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze ( obiettivi, indicatori, target).



Circa i contenuti, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, all'interno del Piano vanno riportati: gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Nella delibera CIVIT 112/2010 viene precisato il contenuto del Piano: la descrizione della "identità" dell'amministrazione; l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione; l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance. In particolare i contenuti specifici da inserire sono: la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano; le modalità con cui l'amministrazione ha garantito il collegamento ed integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del decreto); ogni eventuale criticità relativa all'attuazione del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto.

Il Piano Performance 2021-2023 dell'Azienda sanitaria provinciale di Vibo Valentia segue per grandi linee la struttura e i contenuti indicati nella delibera Civit n. 112/2010.

Nella parte finale della presentazione del Piano viene fatto cenno alle gravi difficoltà in cui ha operato l'Azienda a ragione dell'emergenza sanitaria connessa alla pandemia da covid-19 e alla luce di ciò, viene evidenziata la pianificazione e programmazione, nel presente piano, di obiettivi e azioni legati alla gestione dell'emergenza sanitaria.

Segue la sintesi delle informazioni di interesse per il cittadino-utente ossia le caratteristiche organizzative dell'amministrazione, le principali aree di intervento (area della prevenzione, area territoriale/distrettuale, area aziendale di supporto amministrativo-gestionale, area ospedaliera) e i valori cui si ispira l'operato dell'amministrazione.

In particolare, nella sezione dedicata all'area ospedaliera, vengono brevemente descritte le attività messe in atto nonché le conseguenze causate dalla pandemia sul presidio ospedaliero di Vibo Valentia. Nel piano sono state, inoltre, riportate delle schede sintetiche dei dati generali di attività ospedaliera e dati specialistici ambulatoriali relativi all'anno 2020 riguardanti il presidio ospedaliero di Vibo Valentia, Serra San Bruno, Tropea.

A pagina 22 del Piano, all'interno della sezione "come operiamo" è stata inserita una parte relativa al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Come anticipato in premessa, le linee guida emanate dal Ministro della PA il 9 dicembre 2020 forniscono alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio alla modalità di lavoro agile. La sezione segue le indicazioni delle linee guida in merito ai contenuti minimi: livello di attuazione e di sviluppo, modalità attuative, soggetti processi e strumenti, programma del sviluppo del lavoro agile. Circa il livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile viene fornita una fotografia di quanto raggiunto.



In particolare nell'Azienda sanitaria provinciale di Vibo Valentia il lavoro agile, nel 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria, è stato attivato limitatamente al personale amministrativo e tecnico, sono stati coinvolti 65 dipendenti per una percentuale del 31% della platea potenziale. Il management provvederà ad approfondire e adeguare il Piano in termini di numeri, attività e funzioni.

Segue la sezione dedicata all'identità dell'amministrazione. In tale sezione vengono in particolare riportati i dati inerenti al personale dipendente aggiornati al 31/12/2020. L'Azienda sanitaria provinciale di Vibo Valentia conta di 1330 dipendenti così suddivisi:

- 296 personale dirigente
- 1034 personale di comparto

La sezione è arricchita da ben 11 grafici di illustrazione preceduti da tabelle di sintesi dei dati. I grafici mettono in evidenza:

- il personale dirigente distinto per ruolo;
- il personale del comparto distinto per ruolo;
- il personale dipendente in relazione al comparto;
- il personale sia dirigente che dipendente delle diverse aree distinto per classe di anzianità;
- l'analisi di genere.

Quest'ultimo dato è molto interessante in quanto la percentuale di donne, tra il personale dipendente dell'azienda, è del 53%. Vi sono infine 2 grafici molto interessanti per gli stakeholders in quanto sintetizzano i dati del personale dipendente incrociandolo con altre variabili, quali il contratto, il ruolo, la tipologia contrattuale. Un'altra tabella è poi dedicata alle stesse informazioni riguardanti esclusivamente il personale femminile.

Circa le risorse finanziarie assegnate, nel Piano viene riportata la somma e si rimanda alla delibera n. 1504 del 24.12.2020 relativa all'approvazione del BPE 2021 e BPP 2021-2023.

La sezione appare, dunque, ricca di dati facilmente comprensibili anche ai non addetti ai lavori.

Segue il mandato istituzionale e la missione ossia il perimetro e l'organizzazione nel quale l'amministrazione opera sulla base delle sue attribuzioni e competenze istituzionali.

A pagina 53 del Piano vi è l'**Albero della Performance**. Il vertice dell'albero è rappresentato dalle quattro aree strategiche: Area della Prevenzione, Area Ospedaliera, Area Distrettuale, Area Amm.-Gestionale. Per ogni area vengono indicati gli obiettivi strategici e relativi indicatori. La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano. Essa è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target che deve:

- considerare il funzionamento, le politiche di settore, nonché i progetti strategici e di miglioramento;
- essere misurabile in modo chiaro;
- tenere conto dello stato delle risorse;

V. ee  
DR



- avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

Nel Piano devono essere, dunque, riportati:

- gli obiettivi specifici dell'amministrazione;
- risultati e impatti attesi per il prossimo triennio in termini quantitativi, quindi espressi con un set di indicatori e relativi target;
- il valore di partenza degli indicatori (baseline)
- le unità organizzative che devono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi.

I risultati attesi devono essere, quindi, programmati su base triennale e bisogna definire degli indicatori di impatto.

Nell'albero della performance dell'Azienda, alcuni obiettivi individuati quali strategici in realtà corrispondono ad adempimenti normativi.

L'OIV suggerisce di inscrivere nel prossimo aggiornamento, per ogni obiettivo strategico, oltre la descrizione e i dati di contesto, gli indicatori di impatto, la fonte, l'unità di misura (ove possibile), il peso, il valore iniziale, il target del prossimo triennio, gli ambiti di misurazione ex art. 8 d.lgs 150/2009 i dipartimenti interessati.

Dagli obiettivi strategici si passa agli obiettivi operativi. A ciascun dirigente dovranno essere assegnati gli obiettivi ai fini della valutazione della performance individuale e tali obiettivi saranno formalizzati con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi operativi sono articolati per macrostruttura (dipartimento/distretto) sono assegnati ai singoli direttori di dipartimento e in ossequio al meccanismo di assegnazione a cascata – ai CDR (strutture complesse, semplici a valenza dipartimentale) e da lì ai dirigenti.

Anche per gli obiettivi operativi l'OIV suggerisce per il prossimo aggiornamento del Piano un'integrazione più tecnica delle informazioni circa la descrizione, l'analisi di coerenza con l'obiettivo strategico, le motivazioni della scelta degli indicatori e riguardo questi ultimi l'indicazione del numeratore, denominatore, l'unità di misura, l'ambito di misurazione, la fonte e il target. Tali suggerimenti si rendono opportuni ove possibile.

Segue l'analisi del contesto esterno ed interno. In tale sezione si fa riferimento al contesto territoriale, demografico, all'offerta assistenziale da parte di strutture private, all'assistenza sanitaria di base, all'assetto organizzativo-gestionale interno dell'azienda (per una maggiore comprensibilità è stato inserito all'interno del Piano l'organigramma aziendale) evidenziandone criticità e punti di forza.

Vice  


L'OIV suggerisce per il prossimo piano di dare maggiore attenzione alla tematica delle pari opportunità.

L'ultima sezione del piano è dedicata al processo seguito e alle azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance:

Circa i principi, la delibera CIVIT/ANAC n. 112 del 2010 indica i principi generali cui deve attenersi il Piano :

- **Trasparenza:** il Piano ad oggi risulta pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente". L'OIV ritiene comunque che debbano essere attivate opportune iniziative di presentazione agli stakeholder interni ed esterni come le cosiddette "giornate della trasparenza".
- **Immediata Intelleggibilità:** il Piano è di dimensioni contenute e facilmente comprensibile.. I contenuti tecnici e gli approfondimenti sono compresi nel corpo del Piano.
- **Verifica e verificabilità:** al punto 5 del Piano è descritto il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance ma ai fini di garantire la verificabilità del processo seguito, è opportuno che siano chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del Piano (calendario del Piano) e per la sua eventuale revisione infra-annuale nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie.
- **Partecipazione:** È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa. Inoltre, deve essere favorita ogni forma di interazione con gli stakeholder esterni per individuarne e considerarne le aspettative e le attese. Il processo di sviluppo del Piano deve essere, pertanto, frutto di un preciso e strutturato percorso di coinvolgimento di tutti gli attori del sistema (mappatura, analisi e coinvolgimento degli stakeholder). Da un confronto con l'ufficio programmazione e controllo emerge che gli assegnatari degli obiettivi sono stati coinvolti nella fase di discussione e condivisione degli stessi obiettivi.
- **Coerenza interna ed esterna:** Il contesto esterno ed interno sono stati esaminati nel piano evidenziandone criticità e punti di forza.
- **Orizzonte pluriennale.** Si conferma che l'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

In conclusione l'OIV suggerisce di prendere in considerazione, per il prossimo aggiornamento, tutte le indicazioni finora esposte. Infine, l'OIV, al fine di rendere il processo pienamente operante suggerisce, benché necessaria, l'attivazione di un apposito sistema informatico preposto al supporto del ciclo di gestione della performance.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.









Obiettivo operativo	Analisi delle reti territoriali	Esempio	processi di recupero	
Obiettivo operativo	Analisi delle reti territoriali	Gli obiettivi e i criteri migliori sono formulati in modo da coprire una valutazione, un'azione, un'operazione, un'attività, un luogo, un sito, un territorio?	no	
Obiettivo operativo	Qualità delle reti territoriali	Esempio		
Obiettivo operativo	Analisi delle reti territoriali	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono implementati ed attuati dall'amministrazione?	Medio	
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder, oltre al processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità, sono state definite, analizzate, l'adozione degli indicatori e dei relativi programmi?	Non è come	
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	Esistono		
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Pari opportunità	Promozione delle pari opportunità	11.1. Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità con gli obiettivi? Esempi	no	
Pari opportunità	Promozione delle pari opportunità	Esistono attività, operazioni ed attività quantitative?		
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti	12.1. Sono adeguati obiettivi, attività, operazioni ed attività in quelli organizzativi, presenti nel piano e in quelli relativi alle competenze professionali e manageriali, dimostrate? Esempi		
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti	12.2. Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra di loro? Esempi		
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Processo di pianificazione	Conseguimento dei vari soggetti	13.1. Quali è stato il grado di coinvolgimento e coinvolgere dall'elenco di indicatori politici? Esempi	Alto	
Processo di pianificazione	Conseguimento dei vari soggetti	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Processo di pianificazione	Conseguimento dei vari soggetti	13.2. Quali è stato il grado di coinvolgimento e coinvolgere dalla dirigenza? Esempi	Alto	
Processo di pianificazione	Conseguimento dei vari soggetti	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Processo di pianificazione	Conseguimento dei vari soggetti	Esistono obiettivi, attività, operazioni ed attività quantitative?		
Processo di pianificazione	Conseguimento dei vari soggetti	14.1. Quali è stata la tipologia di intervento tra i vari e l'amministrazione? (qualche cosa di più di un rapporto) Quali è stata la tipologia di intervento tra i vari e l'amministrazione? (qualche cosa di più di un rapporto)	Acquisizione di	Dato: si accede al fronte 28 di un rapporto, almeno per ogni

*[Handwritten signature]*



N. Obiettivo strategico	B. N. Obiettivi strategici sottoposti alle sedi territoriali		
N. Obiettivo operativo	1) N. Obiettivo operativo 1a	126	
N. Obiettivo operativo	1b) Obiettivo operativo con indicatori	126	
N. Obiettivo operativo	1) N. Indicatore con	126	
N. Obiettivo operativo	4) N. Indicatore privo di formula di calcolo		
N. Obiettivo operativo	5) N. Indicatore privo di target annuale	11	
N. Obiettivo operativo	6) N. Obiettivo operativo con nomenclatura funzionale assegnata		
N. Obiettivo operativo	7) N. Obiettivo operativo con nomenclatura assegnata		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Verbale di riunione n. 51 del 25/02/2021**

L'anno 2021 il giorno 25 del mese di Febbraio, alle ore 15,30, presso i locali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

Sono presenti:

- Avv. Santo Gurzillo
- Dott.ssa Aurora Russo

In assenza della Segretaria verbalizza la Dott.ssa Aurora Russo.

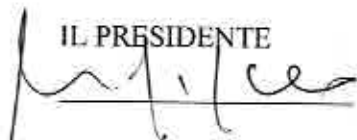
L'OIV in tale seduta conclude il lavoro di monitoraggio di I livello sull'avvio del ciclo della Performance con la stesura di una relazione e della scheda di monitoraggio allegati al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale.

L'OIV dispone, per il tramite della Segretaria, la pubblicazione e la trasmissione del presente verbale e dell'allegata Relazione e scheda di monitoraggio alla Direzione Aziendale, all'Area Programmazione e Controllo, al Responsabile della trasparenza, ciascuno per le proprie competenze.

Letto, confermato e sottoscritto.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

IL PRESIDENTE



I COMPONENTI

