



REGIONE CALABRIA
AZIENDA OSPEDALIERA "Pugliese Ciaccio"
Organismo Indipendente di Valutazione



**Processo di validazione della
Relazione sulla Performance**

Metodologia e griglia di validazione

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. AMBITO, PRINCIPI E PARAMETRI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	4
2.1. Ambito del processo di validazione.....	4
2.2 Principi del processo di validazione	5
2.3 Parametri del processo di validazione.....	5
3. FASI E STRUMENTI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE	7
3.1 Fasi del processo di validazione.....	7
3.2 Griglia di analisi	8

1. PREMESSA

Il presente documento individua il perimetro all'interno del quale si svolge il processo di validazione della Relazione sulla performance e definisce ambiti, parametri e il metodo di lavoro che l'OIV intende applicare a partire dalla relazione sulla performance dell'Azienda di chiusura del ciclo della performance per l'anno 2018.

Nel rispetto degli atti normativi di riferimento (principalmente il D.Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 74/2017), da un punto di vista applicativo l'OIV ritiene di adeguarsi, in via di principio, alle indicazioni metodologiche contenute nelle delibere ANAC (ex CIVIT) inerenti alla materia¹, nei limiti della compatibilità con l'assetto organizzativo aziendale. In particolare, si segnalano:

- la delibera n°5/2012, con cui la CIVIT/ANAC ha fornito indicazioni metodologiche per la redazione della relazione sulla performance;
- la delibera n°6/2012, con cui la CIVIT/ANAC ha fornito indicazioni metodologiche per la validazione della medesima relazione. Nello specifico, essa stabilisce che *“per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, è necessario che l'OIV sviluppi un modus procedendi che garantisca l'efficacia del processo di validazione stesso. Modus procedendi che si compone sia del processo, con l'individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell'approccio metodologico che verrà utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione”*. Inoltre, *“l'OIV individua l'approccio metodologico che più risponde alle esigenze funzionali e organizzative della propria amministrazione”*; inoltre, la citata delibera afferma che l'approccio metodologico adottato deve tenere conto *“della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione”* oltre che rispettare il principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità (in un lasso di

¹ Appare opportuno segnalare che le Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance (che sostituiscono le delibere CIVIT/ANAC n.5/2012 e n.6/2012) sono allo stato attuale applicabili esclusivamente alle amministrazioni centrali dello Stato.

tempo ragionevole) delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.□

2. AMBITO, PRINCIPI E PARAMETRI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

2.1. Ambito del processo di validazione

L'OIV esamina la relazione sulla performance intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all'esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda. □

Nel validare la relazione sulla performance l'OIV tiene conto delle indicazioni fornite in sede di monitoraggio di avvio del ciclo, quando tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nell'ambito del ciclo osservato, risulti temporalmente compatibile. □

L'OIV ritiene, inoltre, opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della relazione: □

a. la SOC Programmazione e Controllo provvede, sulla scorta delle verifiche effettuate in sede di monitoraggio e dei dati raccolti, all'elaborazione della relazione; □

b. la SOC Programmazione e Controllo attesta i seguenti aspetti: □

1. conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance e della sua eventuale rimodulazione;
2. conformità formale e sostanziale dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e negli allegati rispetto a quelli trasmessi dai dipartimenti e/o accertati autonomamente; □
3. correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano; □
4. corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati

- nella relazione; □
5. uniformità di trattamento, rispetto a tutti i dipartimenti e relative articolazioni interne, delle scelte-decisioni assunte in ordine alla valutazione/esclusione di indicatori; □
 6. correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra. □
- c. la SOC Programmazione e Controllo trasmette all'organismo la relazione approvata dalla Direzione aziendale, corredata con le attestazioni di cui sopra. □
- d. l'OIV procede all'espressione del giudizio di sua competenza.

2.2 Principi del processo di validazione

□La delibera CIVIT/ANAC n°6/2012 di cui in premessa fissa alcuni principi generali che (fermi restando i principi di indipendenza ed imparzialità) l'OIV ritiene di declinare per come di seguito specificato:

- a. trasparenza e attendibilità - i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono avere una chiara corrispondenza con i dati di dettaglio; □
- b. ragionevolezza - la relazione deve fornire, in modo sintetico ed efficace, la ragioni delle scelte metodologiche adottate per pervenire alla predisposizione del documento, anche quanto tali scelte siano suscettibili di dar luogo ad elementi di criticità; □
- c. completezza e tracciabilità - la relazione sulla performance deve essere coerente con quanto previsto dal corrispondente Piano della performance; □
- d. verificabilità - deve essere possibile avere cognizione delle fonti informative utilizzate in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (nel senso della riproducibilità e certezza).

2.3 Parametri del processo di validazione

Il processo di validazione da parte dell'OIV viene effettuato sulla base dei seguenti criteri:

- a. coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- c. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- d. affidabilità e verificabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate);
- e. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- f. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti (D.Lgs. 150/2009, D.Lgs. 74/2017, Delibera CIVIT/ANAC n.5/2012);
- g. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- h. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, ecc.).

Corre l'obbligo di precisare che, seppure la relazione costituisca una rappresentazione a consuntivo di quanto programmato nel Piano della performance e, dunque, si ponga in un'ottica speculare rispetto a quest'ultimo, nei casi eccezionali (che l'OIV debitamente motiverà) in cui il ciclo della performance non rispetti le condizioni "minime" disposte dal legislatore ed evidenziate dalle delibere CIVIT, l'OIV non potrà esimersi dal pronunciare un giudizio negativo sulla relazione, stante che – in difetto – si potrebbe dar corso all'attribuzione di emolumenti patrimoniali ai dipendenti in assenza delle condizioni notoriamente stabilite dalla legge ed evidenziate dalla giurisprudenza contabile (in particolare in riferimento all'individuazione e all'assegnazione tempestiva degli obiettivi).

3. FASI E STRUMENTI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

3.1 Fasi del processo di validazione

Le fasi del processo di validazione si succederanno per come segue:

- a. esame preliminare della bozza di relazione, in via collaborativa e solo qualora richiesto dall'azienda, allo scopo di evidenziare l'esistenza di aspetti meritevoli di approfondimento ancor prima dell'avvio del processo formale di validazione;
- b. avvio del processo di validazione sulla relazione formalmente approvata dall'organo competente (entro il 31 maggio), istruttoria e segnalazione di eventuali criticità alle strutture interessate nei modi ritenuti opportuni (telematici, audizioni, etc.). Per esperire tale fase l'OIV si avvarrà della griglia di analisi in allegato al presente documento; □
- c. formulazione di un giudizio finale di validazione (entro il 30 giugno per come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. B) del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017), corredato da una relazione di accompagnamento che descriva sinteticamente gli esiti delle valutazioni effettuate, mediante l'utilizzo delle schede riportate in allegato al presente documento. La validazione sarà positiva se il totale dei punteggi ponderati sarà superiore a 60 punti su 100. □
- d. Qualora dall'istruttoria dovesse emergere l'esigenza di interventi di modifica, riguardanti aspetti esclusivamente interni alla medesima relazione, senza i quali l'esito della validazione non potrebbe che essere negativa, l'OIV si riserva di chiedere un riesame da parte delle strutture competenti, previo recepimento delle prescrizioni dell'OIV e senza che ciò determini alcun vincolo sul risultato finale della validazione all'esito della nuova approvazione. □

3.2 Griglia di analisi

L'impiego della griglia consente di analizzare la compliance, sia formale che sostanziale, rispetto alla normativa vigente, alle delibere CIVIT/ANAC ed alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, come pure la comprensibilità e l'attendibilità delle informazioni e la conformità con il Sistema di misurazione adottato dall'azienda. □

Particolare peso viene attribuito al fattore "Rispetto dei tempi previsti dalla normativa in tema di ciclo di gestione della performance" (suddiviso in tre item) poiché si tratta di un elemento essenziale per il corretto svolgimento del ciclo ed ha storicamente rappresentato la maggiore criticità aziendale.

L'attendibilità delle informazioni presenti nella relazione viene valutata attraverso il monitoraggio dettagliato dei seguenti aspetti: □

- a. obiettivi: comprensibilità, correttezza semantica e adeguatezza nella lunghezza della descrizione degli obiettivi;
- b. indicatori: comprensibilità, validità e completezza degli indicatori; □
- c. target/risultati: correttezza e chiarezza dei valori rilevati nonché nella descrizione degli eventuali scostamenti e delle criticità che li □ hanno generati. □

Il riepilogo delle valutazioni in un unico prospetto, laddove in ciascuna colonna corrispondente al singolo criterio è stato individuato un punteggio medio consente di completare la compilazione e di ottenere il punteggio sintetico finale necessario per motivare la validazione da parte dell'OIV, oltre a rendere maggiormente replicabile il processo di validazione consentendo all'azienda di riconoscere rapidamente gli ambiti sui quali intervenire. □