

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Di cui al D. Lgs. 150/2009
Craup-IRA-Bonora

Padova, 24 aprile 2012

Alla c.a.
Presidente del Consiglio di Amministrazione
Segretario-Direttore
IRA Padova

Il.pp.mm.

Oggetto: Relazione sulla performance – sistemi di valutazione anno 2011

Materiali di supporto anche per l'incontro congiunto del 8 giugno 2012

A Relazione sintetica sulla misurazione e valutazione delle Performance anno 2011

A1 Premessa fondamentale

La nomina dei componenti e la costituzione dell'OIV è avvenuta nella fase finale del 2011 (peraltro con grave ritardo rispetto alla previsione normativa).

L'OIV ha organizzato incontri operativi presso le singole strutture per una comprensione, in tempi brevi ed il più approfondita possibile dell'organizzazione aziendale, dei sistemi di programmazione e controllo, dei sistemi di valutazione e di verifica delle performance connesse ai risultati economici.

Tali incontri si sono tenuti in data 21, 24 ottobre e 3 novembre 2011; ad essi sono seguiti incontri di lavoro presso la sede dell'IRA a Padova, il 5 dicembre 2011, il 16 gennaio 2012 e, da ultimo per la valutazione finale anche di tutti i materiali cartacei, in data 11 aprile 2012.

I verbali degli incontri in forma sintetica, dal n. 1 al n. 6, sono allegati e agli atti.

La fase preliminare di analisi del contesto, dell'organizzazione, dei sistemi di valutazione e misurazione delle performance si è conclusa a dicembre 2011, ed è stata evidente fin da allora l'impossibilità pratica di adempiere in maniera letterale alle previsioni di legge in un lasso di tempo così breve; infatti nessuna delle tre Istituzioni aveva ed ha in data odierna tutti i requisiti previsti dalla legislazione vigente e dalle regolamentazioni CIVIT conseguenti.

Si tratta perciò di iniziare un percorso teso all'allineamento ai requisiti previsti dalle norme ed alla riduzione, per quanto possibile, della eterogeneità degli strumenti delle tre strutture; anche per arrivare a griglie di valutazione totalmente univoche per le strutture sarà necessario impostare un lavoro di medio-lungo periodo.

Da questo punto di vista le fonti principali sono gli artt. 7 e 14 del D. Lgs. 150/2009; inoltre, nello specifico l'OIV ha avuto particolare attenzione alle previsioni dell'art. 14, comma 6, sul fatto che la "validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III". Quelle dell'art. 18, comma 2, per cui "è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto". Infine alle

previsioni di cui all'art. 19, comma 4, per cui "la contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% di cui alla lettera a) del comma 2 in misura ...".

Dal punto di vista normativo sono state considerate anche le Delibere CIVIT nn. 4, 5 e 6 dell'anno 2012, con relativi allegati.

A2 Analisi della documentazione sulla Relazione sulla performance – sistemi di valutazione anno 2011: Profilo e risultato generale (anche per le altre strutture)

Le direzioni delle strutture hanno fornito il materiale di supporto, che è stato valutato in forma integrale in data 11 aprile 2012 (come anticipato). Pur all'interno delle criticità di sistema già delineate in premessa, il materiale fornito e preso in esame consente di avere sufficienti garanzie per l'approvazione da parte dell'OIV della "Relazione sulla performance – sistema di valutazione anno 2011" per il vostro Ente, così come per le altre due Istituzioni.

A3 Analisi della documentazione sulla Relazione sulla performance – sistemi di valutazione anno 2011: Profilo per la singola struttura: IRA Padova

Da verbale n. 6 del 11 aprile 2011:


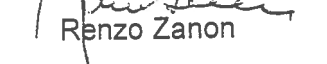
- (1) sistema di Pianificazione e Controllo, di definizione obiettivi / valutazione della "dirigenza" certamente da sviluppare;
- (2) organizzazione dirigenziale assolutamente non sufficiente per un'istituzione di tali dimensioni;
- (3) standardizzazione sistema performance basato anche sui risultati di salute da sviluppare ulteriormente;
- (4) strutturazione flussi informativi da sviluppare.

L'Ente ha sviluppato negli anni un positivo Sistema di Valutazione della Qualità di tipo Certificativo ed un altrettanto positivo sistema di *customer satisfaction*; risulta però molto poco strutturato sotto il profilo dei processi di Pianificazione Programmazione e Controllo (PPC) o anche solo della Programmazione e Controllo (PC). Non poteva che risultarne un processo di valutazione della dirigenza (o meglio, delle Posizioni Organizzative esistenti) certamente da migliorare e sviluppare. Molto singolare, nonché grave e rischiosa sembra essere la decisione che ipotizza una struttura organizzativa aziendale con una sola posizione dirigenziale, nella persona del Direttore dell'Ente, che per dimensioni, complessità, patrimonio e materie necessita di ben altro. E' ritenuta possibile e condivisibile la possibilità di strutturazione di flussi informativi basati su indicatori di performance standardizzabili, anche attinenti la misurazione dei risultati di salute.

Gino Gumirato



Agostino Mechini

Renzo Zanon