



ARNAS BROTZU

## ***ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE***

### **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2023**

Decreto Legislativo n° 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

## Sommario

|  |   |
|--|---|
| Premessa .....   | 3 |
| 1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) .....   | 3 |
| 1.1. Performance organizzativa .....   | 4 |
| 1.2. Performance individuale .....   | 5 |
| 1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti) .....   | 6 |
| 1.4. Infrastruttura di supporto .....  | 6 |
| 1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità .....  | 6 |
| 1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance .....   | 6 |
| 2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni .....   | 7 |
| 3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza .....   | 7 |
| 3.1. 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 ..... | 7 |
| 4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione .....   | 7 |
| 5. Proposte di miglioramento .....   | 8 |

## **Premessa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Arnas G. Brotzu, che ad oggi risulta composto dalla Dott.ssa Erika Vivian e dal Dott. Marcello Porceddu, rinnovati con Deliberazione Arnas G. Brotzu n. 1168/2023, e dal Dott. Giacomo Marchiori nominato con Deliberazione Arnas G. Brotzu n.702/2022, ha elaborato la presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 14, comma 4, lettere a) e g) del d.lgs. n° 150/2009 e dalle linee guida di cui alla Delibera della CIVIT n° 4 del 2012 e n. 23 del 2013, e alle attuali disposizioni dettate dalla Funzione Pubblica, sulla base della documentazione seguente:

1. il PIAO 2023/2025 di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n°493 del 31.03.2023 successivamente integrata con Deliberazione del Direttore Generale n°608 del 02.05.2023;
2. gli obiettivi per l'anno 2023;
3. gli atti e gli indirizzi che, ad oggi, sono stati posti in essere dall'Amministrazione in materia di Performance; ad eccezione della Relazione sulla Performance dell'anno 2023 (poiché alla data odierna la stessa non è stata ancora predisposta);
4. il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dirigente e del comparto, così come in vigore per l'anno 2023.

Il documento proposto, oltre ad avere il compito di rispondere al dettato normativo, intende evidenziare i punti di forza e le criticità relative al funzionamento del sistema attuale onde evidenziare eventuali profili di concreto miglioramento complessivo.

## **1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.).**

L'ARNAS Brotzu, nel corso del 2023 ha operato in presenza di alcuni elementi di criticità che ne hanno influenzato l'attività e che di seguito sono evidenziati:

- 1) La necessità costante di adeguarsi alle continue evoluzioni del quadro normativo e organizzativo della sanità regionale cui si ispira il nuovo atto aziendale approvato con deliberazione n. 72 del 20/01/23 e successive integrazioni;
- 2) le criticità connesse agli ultimi strascichi della Pandemia COVID-19 ed in generale al peso dell'emergenza sanitaria complessiva con le relative problematiche organizzative e gestionali ad essa conseguenti;
- 3) la redistribuzione degli incarichi dirigenziali a seguito di incarichi istituzionali attribuiti ad alcuni dirigenti, l'entrata in quiescenza e la migrazione verso differenti strutture di tal altri;
- 4) il perdurare delle carenze nella dotazione organica effettiva;

- 5) il perdurare di conflitti o il nascere di nuovi conflitti fuori dal territorio nazionale che, a fasi alterne, continuano a generare forti incrementi dei costi legati all'energia e a rendere complesso il processo di reperimento ed approvvigionamento di diverse materie prime e/o di prodotti tecnologici.

In questo contesto di difficoltà, l'OIV, in ottemperanza al d.lgs. n° 150/2009, ha verificato il PIAO 2023/2025 e nello specifico la sottosezione Performance 2023/2025 e gli obiettivi ad essa connessi per le attività svolte nell'anno 2023 e la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

L'Organismo ha constatato che i documenti sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal d.lgs. n° 150/2009, dalle norme dettate dalla Funzione pubblica e dalle Delibere della CIVIT/ANAC ed ha rinvenuto elementi coerenza tra le due sottosezioni.

L'OIV, ha espletato le proprie attività di competenza con la collaborazione della STP e con la supervisione del Direttore Generale, ha così ottenendo dalla STP la base di informazioni e dati dell'attività di monitoraggio infrannuale che ha visto, a fronte delle 90 strutture aziendali, la presentazione nel corso del 2023, di n. 3 richieste di rinegoziazione, integralmente accolte, sulle quali ha effettuato verifiche a campione ancora in fase di monitoraggio infrannuale, avviato in data 04/08/24 con la richiesta di relazione di monitoraggio alle strutture, per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Azienda, riscontrando esito positivo.

Alla luce di quanto sopra, l'OIV, ha riscontrato che nel complesso il funzionamento del sistema, anche nell'anno 2023, è stato funzionale e coerente con le disposizioni normative, visto anche l'aggiornamento del Regolamento del Sistema di budgeting operativo ai fini della programmazione e controllo delle performance organizzative avvenuto con Deliberazione n. 174 del 10/02/2023.

### **1.1. Performance organizzativa**

Si è proceduto alla verifica della Performance organizzativa sulla base degli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento, presenti nel PIAO 2023/2025 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n°493 del 31.03.2023 successivamente integrata con Deliberazione del Direttore Generale n°608 del 02.05.2023.

L'OIV ha verificato che:

- le linee fondamentali di mandato dell'Azienda, sono rimaste coerenti con la missione (*mission*) dell'Azienda;
- le sezioni e sottosezioni del PIAO sono state redatte seguendo i principi di trasparenza e tenendo conto dei portatori d'interesse (*stakeholder*), sia interni che esterni.
- il Piano è costruito garantendo la coerenza tra gli obiettivi strategici presupposti di tipo triennale, assegnati con Delibera di giunta Regionale n. 4/62 del 16/02/2023, e gli indicatori e i *target* individuati per verificare il conseguimento annuale degli stessi.
- la definizione degli obiettivi è da ritenersi sufficientemente soddisfacente;
- si rileva una discreta coerenza fra gli obiettivi assegnati e le risorse finanziarie, strumentali e di personale rese disponibili per la realizzazione;

- le metodologie e i criteri di misurazione e valutazione utilizzati nel Piano delle attività sono conformi alle previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente (S.M.V.P.).

Per la fase della valutazione, ci si è avvalsi:

- dei *report* intermedi elaborati dal Servizio del Controllo di gestione;
- dalle informazioni prodotte dalla Struttura tecnica permanente;
- delle relazioni intermedie elaborate dai direttori di Struttura.

Visto quanto sopra considerato si esprime, pertanto, una valutazione soddisfacente rispetto al processo implementato per la rilevazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi, sia alla valutazione finale dei risultati, segnalando, però, la presenza di alcune criticità, quali:

- il sistema del controllo di gestione, che seppur adeguato, può ancora essere ulteriormente migliorato;
- la complessità del processo di allocazione delle risorse economico-finanziarie sugli obiettivi;
- il processo di monitoraggio degli obiettivi non sempre standardizzato nelle sue modalità operative;

Tali criticità, ancorché attenuate rispetto agli anni precedenti, sembrano ancora permanere nonostante l'applicazione delle modifiche al S.M.V.P., relativa alla sola sezione "performance organizzativa" perché connesse a fattori non completamente governabili dall'Azienda.

## **1.2. Performance individuale**

Con riferimento alla valutazione della *performance* individuale, come già evidenziato nei precedenti anni, si rileva la presenza di un sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente e del personale di comparto che deve essere adeguato e aggiornato all'evoluzione della nuova normativa.

Poiché, ad oggi, il processo di valutazione individuale non risulta concluso, l'OIV prende atto, come per le precedenti annualità, della sostanziale coerenza tra il processo suddetto e le disposizioni previste dagli accordi sindacali vigenti, e valuta comunque sufficiente il livello di adeguatezza dello svolgimento del processo e delle sue modalità di realizzazione.

Per quanto concerne l'assegnazione degli obiettivi ai rispettivi responsabili, il processo risulta essere conforme a quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance e coerente con quanto indicato nella sezione Performance del PIAO. Pur tuttavia è utile evidenziare che alcuni ritardi, in sede di formalizzazione dell'assegnazione, si sono verificati in conseguenza diretta delle incertezze di carattere normativo, con riferimento al contesto regionale e nazionale, che hanno caratterizzato il periodo; infatti il processo è stato avviato nel mese di marzo 2023 e si è formalmente concluso nel mese di novembre 2023 a causa della necessità di assegnare gli obiettivi ai responsabili delle strutture, nascenti con l'applicazione del nuovo atto aziendale, per le quali all'avvio del processo non era stato conferito incarico di direzione.

In ogni caso, alla luce delle risultanze dei monitoraggi effettuati, si ritiene che nel complesso, l'attività svolta consentirà di ottenere una sufficiente differenziazione dei punteggi e una conseguente distribuzione degli stessi.

Per quanto concerne il grado di condivisione della valutazione, non risulta che per le valutazioni riferite all'anno 2022 vi siano state contestazioni formalizzate alla valutazione ricevuta.

Con riferimento alla valutazione della performance individuale del personale senza qualifica dirigenziale, l'OIV, è costretto a ribadire la necessità di procedere a un miglioramento del processo di valorizzazione attraverso l'introduzione di criteri meglio esplicitati e di pesatura definita che sia coerente con l'apporto fornito per il raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Ciò premesso, l'OIV esprime, nel complesso, una valutazione sufficiente del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sugli elementi di processo del S.M.V.P., attualmente vigente, del quale si è in più sedi ribadito ed evidenziato la necessità di adeguamento. A tal proposito si ricorda come l'OIV, in data 22/09/23, abbia incontrato i rappresentanti della software house che attualmente fornisce il software di gestione della performance organizzativa ed individuale dell'Arnas Brotzu al fine di verificare la proposta di aggiornamento del sistema con riferimento agli elementi dimensionali e a quelli quali-quantitativi, così come raccomandati dalla Linea Guida n. 5 "Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance individuale" del Dipartimento della Funzione Pubblica. Da tale incontro è emersa una sostanziale condivisione di una proposta di aggiornamento, alla quale sarebbero dovute essere apportate alcune integrazioni, che però non risulta, alla data odierna, ancora definita dalla struttura competente.

### **1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)**

L'OIV, anche per l'anno 2023, ha preso atto, rispetto alle informazioni acquisite, della coerenza descrittiva e dell'effettivo funzionamento del processo di pianificazione, programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, con specifico riferimento alle fasi, ai tempi, ai modi e ai soggetti coinvolti. L'Organismo, considerati gli elementi di criticità generale descritti in precedenza e gli effetti scaturenti e derivanti da tali circostanze, soprattutto in ordine agli aspetti di carattere organizzativo e gestionale ed esaminate le modalità di attuazione del processo di funzionamento del Sistema di Valutazione, anche alla luce delle suddette criticità, ritiene di poter esprimere comunque un parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente.

### **1.4. Infrastruttura di supporto**

L'OIV, anche per l'anno 2023, in considerazione del quadro infrastrutturale di supporto dell'azienda, ovvero della presenza ormai consolidata di un sistema unico integrato, uniformemente adottato sul territorio regionale, che garantisce la gestione informatizzata dei processi di erogazione dei servizi e dei processi tecnico amministrativi, conferma una valutazione di sufficiente adeguatezza di tale sistema in termini di

supporto al funzionamento del ciclo della performance, si segnala, inoltre, l'assoluta utilità di un sistema informatico per la gestione del PIAO che possa consentire un processo di ulteriore crescita nella logica del performance management.

Si sottolinea la costante positiva collaborazione con il Controllo di Gestione ed il supporto indispensabile della struttura tecnica permanente nell'ambito della raccolta di dati e documentazione utili per l'azione di monitoraggio e misurazione delle attività svolte; si ricorda ancora una volta come questi elementi siano strumento concreto di integrazione funzionale tra sistema di contabilità economico-patrimoniale e controllo di gestione nell'ottica del supporto del processo di misurazione della performance. Si segnala, però, l'utilità di acquisire ed adottare un sistema unico integrato direzionale atto a favorire le sinergie tra i diversi processi aziendali che possa, in prospettiva futura, operare sinergicamente con altre procedure informatiche quali, ad esempio, il suggerito sistema di gestione del PIAO.

### **1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'Organismo non ha rilevato apprezzabili miglioramenti nel processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi; si conferma, però, la presenza della certificazione di qualità di alcuni processi aziendali. Così come è presente una mappatura dei processi principali e delle relative responsabilità, che dovrà essere implementata in ragione delle indicazioni di carattere organizzativo e gestionale previste nell'Atto Aziendale.

### **1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

L'OIV, rispetto alla valutazione dell'efficacia del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come strumento di indirizzo dei comportamenti della dirigenza ed elemento rilevante evidenzia l'utilità dello stesso, sia al fine di migliorare il processo decisionale di carattere strategico e/o operativo, sia al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale. Naturalmente poiché si tratta di un processo di tipo organizzativo gestionale, l'OIV ritiene che lo stesso possa essere costantemente migliorato per incrementare il livello di incidenza in termini quali-quantitativa.

Ad ogni buon conto, almeno in alcuni casi, le azioni di monitoraggio degli obiettivi ha stimolato, seppure ancora in maniera non soddisfacente, la capacità di adottare correttivi da parte degli attori del processo.

Purtroppo non si rileva, ancora, la presenza di strumenti quali il Sistema per la promozione delle pari opportunità o il Comitato unico di garanzia (CUG), che risultano, come rilevato già dal 2020 ed evidenziato nelle successive annualità, non essere stati ancora rinnovati.

## **2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni**

Neppure per l'anno 2023 si riscontra un miglioramento del livello d'integrazione formale tra i Sistemi informativi che integrano il ciclo del Bilancio e il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance,

rispetto a quanto verificato negli anni precedenti; ma si conferma ancora che l'Azienda è in grado di fornire documentazioni di carattere extracontabile che facilitano l'integrazione operativa fra gli stessi.

### **3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza**

#### **3.1 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'Organismo, relativamente agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha preso atto che l'incarico di RPCT è stato ricoperto dal dott. Gino Sedda nominato con Delibera del Direttore Generale n. 227 del 24/02/2022, dal 01/01/23 al 30/09/23 e successivamente, dal 01/10/23 fino al 31/12/23 dalla dott.ssa Manuela Battaglia nominata con Delibera del Direttore Generale n. 1270 del 13/09/2023. L'OIV, con riferimento all'anno 2023, ha preso atto della relazione del RPCT, riferita all'anno precedente, del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza confluito, come noto, nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n°493 del 31.03.2023 successivamente integrata con Deliberazione del Direttore Generale n°608 del 02.05.2023, rilevando un sufficiente grado di rispondenza tra il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente. Sempre nel corso del 2023, e specificatamente in data 21/06/23, 05/09/23, 11/09/23, 13/09/23, 15/09/23, 20/11/23 06/12/23 e 07/12/23, l'OIV ha posto in essere tutte le diverse attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione predisponendo la relativa attestazione e i documenti a corredo della stessa, secondo la nuova procedura indicata dalla circolare ANAC n. 203 del 17/05/2023 e successive comunicazioni.

#### **4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione**

L'OIV ha proceduto, come nelle precedenti annualità in maniera autonoma, al monitoraggio del funzionamento del sistema attraverso l'analisi: degli elementi derivanti dalla conoscenza pregressa del contesto, delle informazioni acquisite per il tramite della STP, dei principali documenti ufficiali, potendo contare sulla piena e fattiva collaborazione della Direzione Generale e di tutte le strutture organizzative che di volta in volta sono state consultate. Inoltre l'Organismo, per lo sviluppo delle attività di monitoraggio, si è avvalso della propria Struttura Tecnica Permanente di Supporto ed ha potuto, inoltre, usufruire del supporto operativo dell'Ufficio competente in materia di controllo strategico e di controllo di gestione



## 5. Proposte di miglioramento

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ribadisce la necessità di:

- procedere con l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance, nella parte relativa alla performance individuale, al fine di completare il processo di aggiornamento avviato con l'approvazione del Regolamento del Sistema di budgeting operativo e relativo alla performance organizzativa.

E suggerisce di procedere con:

- l'adozione di azioni indirizzate alla semplificazione delle procedure di gestione operativa dei processi;
- l'implementazione delle azioni di integrazione tra il sistema del controllo di gestione e il sistema di controlli interni nell'ottica del supporto all'azione di valutazione e misurazione della Performance;
- migliorare le azioni rivolte allo sviluppo di processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse;
- di rinnovare, nell'ottica della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo all'interno dell'Azienda, il Comitato Unico di Garanzia, secondo le indicazioni della normativa in materia.

Cagliari, 29 aprile 2024

Il Presidente Dott. Marcello Porceddu \_\_\_\_\_

Componente Dott.ssa Erika Vivian \_\_\_\_\_

Componente Dott. Giacomo Marchiori \_\_\_\_\_