



ARNAS BROTZU

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

### **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2021**

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) .....	5
1.4. Infrastruttura di supporto .....	5
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 .....	6
3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza .....	6
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 .....	6
3.2. Obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33 .....	6
4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione .....	7
5. Proposte di miglioramento .....	7

## **Premessa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Azienda Ospedaliera Brotzu, in carica dal mese di luglio 2020, che a seguito delle dimissioni del Presidente Dott. Francesco Zavattaro, ad oggi risulta composto dalla Dott.ssa Erika Vivian e dal Dott. Marcello Porceddu, che a mente della Deliberazione Arnas Brotzu n. 276/2022 lo presiede, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance riferito all'anno 2021, 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 seguenti, e alle attuali disposizioni dettate dalla Funzione Pubblica, sulla base della documentazione seguente:

1. il Piano della Performance per il triennio 2021/2023;
2. gli obiettivi per l'anno 2021;
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 2021 (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.

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

L'ARNAS Brotzu, nel corso del 2021 ha operato in presenza di alcuni elementi di criticità che ne hanno influenzato l'attività e che di seguito sono evidenziate:

- 1) Il costante adeguamento alle continue evoluzioni del quadro normativo e organizzativo della sanità regionale ed il regime di commissariamento esistente ormai dall'anno 2019;
- 2) le criticità connesse al perdurare della Pandemia COVID-19 e le relative limitazioni organizzative e gestionali;
- 3) la redistribuzione degli incarichi dirigenziali a seguito di incarichi istituzionali attribuiti ad alcuni dirigenti;
- 4) la costante carenza nella dotazione organica;

In questo contesto di difficoltà, l'OIV, in ottemperanza al d.lgs. n° 150/2009, ha verificato il Piano triennale della Performance 2021/2023 e gli obiettivi ad esso connessi per le attività svolte nell'anno 2021 ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'Organismo ha constatato che entrambi 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 di coerenza tra i due documenti.

L'OIV, nell'espletamento delle attività di competenza, al fine ottenere le prime fondamentali informazioni, preso atto della mancata attuazione del monitoraggio a campione sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti da parte della STP in ragione dei gravosi impegni e correlate scadenze a carico della stessa struttura, ha avviato nei mesi di ottobre e novembre 2021 le attività di monitoraggio a campione.

All'esito della predetta attività, riscontrata una evidente disorganicità e incompletezza dei dati contenuti nella documentazione prodotta da diverse strutture sulle quali sono state effettuate le verifiche, tali da inficiare in concreto gli esiti del monitoraggio in itinere, ha rinviato tale attività e ogni conseguente valutazione in occasione della verifica finale e quindi a consuntivo.

## **1.1. Performance organizzativa**

Si è proceduto alla verifica della Performance organizzativa sulla base degli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento, adottati con il Piano della Performance approvato in data 01/02/2021.

L'OIV ha verificato che:

- le linee fondamentali di mandato dell'Azienda, sono rimaste coerenti con la missione (*mission*) dell'Azienda;
- il Piano triennale è stato redatto 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 e gli indicatori e i *target* individuati per verificare il conseguimento annuale degli stessi.
- la definizione degli obiettivi è da ritenersi 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 misurazione, ci si è avvalso:

- dei *report* intermedi elaborati dal Servizio del Controllo di gestione;
- 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 essere 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;
- la presenza di un sistema di indicatori generalmente coerente ma ancora non sempre congruente con gli obiettivi affidati.

Queste criticità potranno essere superate durante i successivi cicli della performance, anche per il tramite di un doveroso aggiornamento del S.M.V.P., attualmente vigente, del quale si ribadisce la necessità; e di alcuni elementi emersi nell'ultima parte dell'anno 2021 quali:

- l'approvazione del regolamento sulla performance organizzativa;
- l'utilizzo del nuovo software di gestione della performance organizzativa per il quale è stata completata la fase di acquisizione.

## **1.2. Performance individuale**

Con riferimento alla valutazione della *performance* individuale, come già evidenziato, si rileva la presenza di un sistema di misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale) del personale dirigente e del personale di comparto che necessita di un adeguamento all'evoluzione della nuova normativa.

Tenendo presente che alla data odierna il processo di valutazione individuale non risulta essere completato e prendendo atto, come per il precedente anno, della coerenza tra il processo suddetto e le disposizioni previste dagli accordi sindacali vigenti, l'OIV reputa sufficientemente soddisfacente lo svolgimento del processo e l'adeguatezza delle sue modalità.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi ai rispettivi responsabili, sono conformi a quanto stabilito, sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance, sia nel Piano delle performance.

Si ritiene che nell'insieme, il lavoro svolto potrà permettere di ottenere una sufficiente differenziazione dei punteggi e una conseguente distribuzione degli stessi.

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale del personale senza qualifica dirigenziale, l'OIV ribadisce la necessità di procedere a un miglioramento del processo di valorizzazione attraverso l'introduzione di criteri meglio definiti e con una chiara pesatura, in base all'apporto fornito per il raggiungimento degli obiettivi.

L'Organismo esprime, nel complesso, una valutazione sufficientemente soddisfacente del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sugli elementi di processo, attivati alla fine dell'anno 2021 e funzionali al miglioramento complessivo dell'Azienda.

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

L'OIV ha preso atto 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 e, considerato il perdurare delle criticità connesse alla Pandemia COVID ed esaminate le modalità di attuazione del processo di funzionamento del Sistema di Valutazione alla luce delle suddette criticità, ritiene di poter esprimere comunque un parere soddisfacente in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente.

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

L'OIV, alla luce del quadro infrastrutturale di supporto dell'azienda, ovvero della presenza 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 ed esprime soddisfazione per la sempre positiva collaborazione con il Controllo di Gestione ed il supporto della struttura tecnica permanente nell'ambito della raccolta di dati e documentazione utili per l'azione di monitoraggio e misurazione delle attività svolte; questi elementi, si ricorda, sono la chiave per consentire al sistema di contabilità economico-patrimoniale ed al controllo di gestione un miglioramento in termini di integrazione funzionale finalizzata al supporto del processo di misurazione della performance.

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

L'Organismo ha rilevato che prosegue il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi e che è presente la certificazione di qualità di alcuni processi aziendali. Così come è presente una mappatura dei processi principali e delle relative responsabilità, che potrà essere implementata in ragione di eventuali sostanziali nuove necessità organizzative e gestionali.

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

L'OIV, in relazione alla valutazione dell'efficacia del Sistema, quale strumento di indirizzo dei comportamenti della dirigenza, nonché la sua rilevanza ai fini delle decisioni di carattere strategico e/o operativo, nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, rileva la sua utilità al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale, ancorché la stessa possa sicuramente crescere in termini di incidenza qualitativa.

Non si rileva la presenza di strumenti quali il Sistema per la promozione delle pari opportunità o il Comitato unico di garanzia (CUG), che risulta, come rilevato nell'anno 2020, non essere stata ancora rinnovato.

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

Non si apprezza 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 l'anno precedente; ma si conferma che l'Azienda è in grado di fornire dei documenti extracontabili che agevolano 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 e Obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013**

L'Organismo, relativamente agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, con riferimento all'anno 2021, ha preso atto della relazione del RPCT riferita all'anno precedente e del Piano Triennale per la trasparenza approvato in data 17/03/21 con delibera n. 301, ed ha verificato 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. L'OIV, però, segnala che l'assenza del RPCT per tutta la seconda metà dell'anno 2021 ha sicuramente rappresentato un elemento di criticità rispetto ai processi connessi al rispetto degli obblighi di trasparenza e della prevenzione dei fatti corruttivi.

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

L'OIV ha proceduto, in maniera autonoma, al monitoraggio del funzionamento del sistema, potendo contare sulla piena e fattiva collaborazione della Direzione Generale e di tutte le strutture organizzative interpellate, oltre che sul supporto efficace ed efficiente dell'Ufficio competente in materia di controllo strategico e controllo gestione.

### **5. Proposte di miglioramento**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, suggerisce:

- 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;
- l'aggiornamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle performance in coerenza con le nuove disposizioni normative, dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia anche alla luce dell'adozione del regolamento sulla performance organizzativa e dell'acquisizione del software per la gestione della performance e degli altri aspetti correlati;

- l'avvio di azioni rivolte a sviluppare i 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 2022

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

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