



ARNAS BROTZU

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI  
INTERNI ANNO 2020**

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

*A cura dell' Organismo Indipendente di Valutazione*

## 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 .....	7
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 .....	8
5. Proposte di miglioramento .....	8

## **Premessa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Azienda Ospedaliera Brotzu, in carica dal mese di luglio 2020, composto dal Presidente Dott. Francesco Zavattaro, dalla Dott.ssa Erika Vivian e dal Dott. Marcello Porceddu, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance della A.O. Brotzu riferito all'anno 2020, ai sensi del d.lgs. n° 150/2009, 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 2020/2022;
2. gli obiettivi per l'anno 2020;
3. gli atti, ad oggi, posti in essere dall'Amministrazione sulla Performance; poiché alla data odierna non è stata ancora predisposta la Relazione sulla Performance dell'anno 2020;
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.).**

La A.O. Brotzu, nel corso del 2020 si è trovata a fronteggiare diverse e significative problematiche, in appresso evidenziate:

- 1) l'adeguamento all'evoluzione del quadro normativo e organizzativo della sanità regionale ed il regime di commissariamento esistente ormai dall'anno 2019;
- 2) le criticità connesse al diffondersi 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 di fatto operativo dal mese di agosto 2020, in ottemperanza al d.lgs. n° 150/2009, ha verificato il Piano triennale della Performance 2020/2022 e gli obiettivi a

esso connessi per le attività svolte nell'anno 2020 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.

L'OIV, nell'espletamento delle attività di competenza, nel corso degli ultimi 3 mesi dell'anno, ha avviato il monitoraggio graduale sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti, attraverso le attività di misurazione e valutazione, al fine ottenere le prime fondamentali informazioni.

### **1.1. Performance organizzativa**

Si è proceduto alla verifica della Performance organizzativa sulla base degli obiettivi strategici, sviluppo e di mantenimento, adottati con il Piano della Performance- (31/01 approvazione piano della performance 2020 – piano viene aggiornato in seguito all'emergenza Covid in data maggio 2020).

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, sia esterni.

Nel Piano così costruito, vi è inoltre, 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, per l'OIV, è da ritenersi soddisfacente e si rileva una discreta coerenza fra gli stessi e le risorse finanziarie, strumentali e di personale a disposizione.

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 avvalsi:

- dei *report* intermedi elaborati dal Servizio del Controllo di gestione;
- delle relazioni intermedie elaborate dai direttori di Struttura.

Dai dati rilevati da tali documenti, tenendo conto del loro grado di tempestività e di affidabilità, è emersa la qualità dell'operato dei singoli centri di costo.

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 fase di misurazione in corso d'anno, sia alla valutazione finale dei risultati, segnalando, però, il permanere di alcune criticità, quali:

- il sistema del controllo di gestione pur adeguato può essere migliorato;
- la non sempre facile allocazione delle risorse economico-finanziarie sugli obiettivi;
- la presenza di un sistema di indicatori generalmente coerente ma ancora non sempre congruente con gli obiettivi affidati.

Queste criticità dovranno essere superate gradualmente durante i successivi cicli della performance, anche per il tramite un doveroso aggiornamento del S.M.V.P., attualmente vigente

## **1.2. Performance individuale**

Con riferimento alla valutazione della *performance* individuale, si rileva la presenza di un sistema di misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale) del personale dirigente e del personale di comparto.

Tale sistema di valutazione e misurazione della performance necessita di un adeguamento all'evoluzione della nuova normativa.

Si rileva che alla data odierna il processo di valutazione individuale non risulta essere completato.

L'OIV reputa soddisfacente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle sue modalità e la coerenza con le disposizioni previste dagli accordi sindacali vigenti.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi ai rispettivi responsabili, sono conformi a quanto indicato nel sistema di misurazione e valutazione della performance e nel Piano delle performance e a quanto richiesto dalla normativa vigente.

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

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale del personale senza qualifica dirigenziale, l'OIV segnala 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 soddisfacente del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sul graduale processo di miglioramento messo in atto dall'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.

Preso atto delle criticità connesse alla Pandemia COVID ed esaminate e considerate le modalità di attuazione del processo di funzionamento del Sistema di Valutazione, si 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 prende atto che l'azienda è dotata 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; esprime una valutazione di sufficiente adeguatezza di tale sistema in termini di supporto al funzionamento del ciclo della performance; si evidenzia la 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.

Si ritiene che il sistema di contabilità economico-patrimoniale e di controllo di gestione possano essere ulteriormente migliorabili 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 il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi è stato avviato ed è presente la certificazione di qualità di alcuni processi aziendali; si evidenzia la presenza di una mappatura dei processi principali e delle relative responsabilità.

## **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.

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 non essere stata ancora rinnovato.

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

Non si rileva un particolare livello d'integrazione tra i Sistemi informativi che integrano il ciclo del Bilancio e il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance.

L'Azienda, però, è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano un'ulteriore di integrazione 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 2020, prendendo atto di quanto rilevato dai precedenti componenti e rilevando la presenza di alcuni disallineamenti, 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.

#### 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 e alla maggiore snellezza nella 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 del sistema di misurazione e valutazione delle performance in coerenza con le nuove disposizioni normative, dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia.

Cagliari, 30 aprile 2021

Il Presidente Dott. Francesco Zavattaro

Componente Dott.ssa Erika Vivian

Componente Dott. Marcello Porceddu

