



ARNAS BROTZU

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2022

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 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, 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, e dal Dott. Giacomo Marchiori nominato con Deliberazione Arnas 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 Piano della Performance per il triennio 2022/2024 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n°108 in data 31.01.2022, come poi confluito nel PIAO 2022/2024 di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n°741 in data 30.06.2022;
2. gli obiettivi per l'anno 2022;
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 2022 (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 2022 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;
- 2) le criticità connesse agli effetti degli impatti della Pandemia COVID-19 e le relative criticità organizzative e gestionali conseguenti;
- 3) la redistribuzione degli incarichi dirigenziali a seguito di incarichi istituzionali attribuiti ad alcuni dirigenti e l'entrata in quiescenza di tal altri;
- 4) le costanti carenze nella dotazione organica effettiva;
- 5) il conflitto In Ucraina che ha generato un forte incremento dei costi legati all'energia ed ha reso complicato il reperimento di diverse materie prime con conseguente difficoltà nella gestione degli approvvigionamenti di diverse tipologie di beni.

In questo contesto di difficoltà, l'OIV, in ottemperanza al d.lgs. n° 150/2009, ha verificato il Piano triennale della Performance 2022/2024 e gli obiettivi ad esso connessi per le attività svolte nell'anno 2022 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 di ottenere le prime fondamentali informazioni ha riscontrato, anche grazie all'intervento di sollecitazione attuato dal Direttore Generale, una buona base di informazioni e dati rinvenuti dall'attività di monitoraggio infrannuale attuata dalla STP che ha visto a fronte delle 86 strutture aziendali, solo 6 non provvedere a fare pervenire la relazione entro i termini assegnati. L'OIV, preso atto che sono state presentate nel corso del 2022 n. 6 richieste di rinegoziazione, integralmente accolte, ha quindi a campione verificato ancora in fase di monitoraggio infrannuale il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Azienda, riscontrando esito positivo su tutte le verifiche effettuate.

1.1. Performance organizzativa

Si è proceduto alla verifica della Performance organizzativa sulla base degli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento, presenti nel Piano della Performance 2022/2024 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n°108 in data 31.01.2022, come poi confluito nel PIAO 2022/2024 adottato con successiva Deliberazione del Direttore Generale n°741 in data 30.06.2022.

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, assegnati con Delibera di giunta Regionale n. 14/30 del 29/04/2022, 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 valutazione, ci si è avvalsi:

- 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 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;
- la presenza di un sistema di indicatori, nella sua generalità, sufficientemente coerente e congruente con gli obiettivi affidati.

Tali criticità, alla luce della bozza di modifica del S.M.V.P. relativa alla sezione “performance organizzativa” sottoposta all’OIV dalla STP, saranno verosimilmente superate nei successivi cicli della performance.

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 medesimi.

L’Organismo esprime, nel complesso, una valutazione sufficientemente soddisfacente del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sugli elementi di processo del S.M.V.P., attualmente vigente, del quale, come detto, si è in più sedi ribadito la necessità di adeguamento. A tal proposito l’OIV in data 14/12/2022 ha incontrato in riunione plenaria i rappresentanti della software house che attualmente fornisce il software di gestione della performance organizzativa ed individuale dell’Arnas Brotzu al fine di meglio esplicitare, nel sistema proposto, gli elementi dimensionali e quali quantitativi, come raccomandati dalla Linea Guida n. 5 “Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance individuale” del

Dipartimento della Funzione Pubblica, in modo che il sistema possa essere reso ancora più chiaro e condivisibile con tutti gli attori del processo di valutazione.

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 alcuni degli effetti connessi al periodo Pandemico e le criticità scaturenti derivanti da tali circostanze, in ordine alle questioni di carattere organizzato e gestionale; 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. Pur tuttavia si segnala l'utilità di acquisire ed adottare un sistema unico integrato direzionale atto a favorire le sinergie tra i diversi processi aziendali.

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Organismo ha rilevato che prosegue, anche se lentamente, il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi e conferma la presenza della 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 risultano, come rilevato già dal 2020 ed evidenziato nel 2021, non essere stati ancora rinnovati.

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 negli anni precedenti; 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.

L'Organismo, relativamente agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, con riferimento all'anno 2022, ha preso atto della relazione del RPCT, il dott. Gino Sedda nominato con Delibera del Direttore Generale n. 227 del 24/02/2022, riferita all'anno precedente e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza approvato in data 29/04/22 con delibera n. 479, 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. Sempre nel corso del 2022, e specificatamente in data 08/06/22 e 15/06/22, l'OIV ha posto in essere l'attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione predisponendo la relativa attestazione e i documenti a corredo della stessa; successivamente, in data in data 02/11/2022, l'Organismo ha posto in essere la successiva attività di controllo e monitoraggio al 31/10/22 così come indicato dalla circolare ANAC n. 201 del 13/04/2022.

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 di controllo di gestione e della propria Struttura Tecnica Permanente di Supporto.

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;
- il completamento dell'aggiornamento complessivo 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 ai fini della programmazione e controllo delle performance organizzative predisposto in bozza nel corso dell'anno 2022 ed approvato con Delibera del Direttore Generale n. 174 del 10/02/2023;
- 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, 27 aprile 2023

Il Presidente Dott. Marcello Porceddu _____

Componente Dott.ssa Erika Vivian _____

Componente Dott. Giacomo Marchiori _____