



ARNAS BROTZU

## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2024**

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 .....	7
1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	7
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 .....	8
3. Benessere organizzativo – indagine sulla qualità percepita .....	8
4. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza .....	8
4.1 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 .....	8
5. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione .....	9
6. Proposte di miglioramento .....	9

## 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 2024/2026 di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n°132 del 31.01.2024
2. gli obiettivi per l'anno 2024;
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 2024, poiché alla data odierna, la stessa non è stata ancora predisposta in virtù della scadenza prevista per il 30 giugno come da normativa;
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 2024.

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 2024 ha operato in presenza di alcuni elementi di criticità che ne hanno influenzato l'attività e che di seguito si evidenziano:

- 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) 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;
- 3) il perdurare delle carenze nella dotazione organica effettiva;
- 4) la chiusura di diversi reparti dei Presidi Ospedalieri delle ASL, comportando l'aumentata mobilità intra-regionale dei pazienti verso l'ARNAS G. Brotzu;
- 5) l'accorpamento di due strutture (provenienti dal Presidio Ospedaliero Microcitemico A. Cao) e la successiva costituzione della SC Oncoematologia Pediatrica e CTMO pediatrico;

- 6) le continue incertezze del quadro di contesto nazionale e sovranazionale che determinano incrementi dei costi e difficoltà di approvvigionamento di materiali e dotazioni tecnologiche dovuti all'incertezza del contesto sovra nazionale.

In questo tale contesto caratterizzato per la complessità delle interazioni tra gli elementi che lo compongono, l'OIV, in ottemperanza al d.lgs. n° 150/2009, ha verificato il PIAO 2024/2026 e nello specifico la sottosezione Performance 2024/2026 e gli obiettivi ad essa connessi per le attività svolte nell'anno 2024 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 sufficienti elementi di 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, ottenendo dalla STP la base di informazioni ed i dati dell'attività di monitoraggio infrannuale, visionando, a fronte delle 98 strutture aziendali, tra gli altri la presentazione nel corso del 2024, di n. 6 richieste di rinegoziazione, integralmente accolte. L'attività di valutazione promossa dall'OIV, già in fase di monitoraggio infrannuale è stata avviata in data 17/07/2024 attraverso la richiesta delle relazioni di monitoraggio alle strutture, effettuando anche verifiche a campione sulle risultanze della misurazione, 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 2024, 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 2024/2026 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n°132 del 31.01.2024.

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 DGR 2/7 del 18.01/24, modificati con decreto n.14 del 07/03/24 e ancora con il decreto n.31 del 11/11/24, gli indicatori e i target individuati per verificare il conseguimento annuale degli stessi;
- la definizione degli obiettivi fosse sufficientemente soddisfacente;

- 
- vi fosse coerenza fra gli obiettivi assegnati e le risorse finanziarie, strumentali ed umane necessarie per il loro conseguimento;
  - le metodologie e i criteri di misurazione e valutazione utilizzati nel Piano delle attività fossero conformi alle previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance allora vigente (S.M.V.P.).

Per la fase della valutazione, l'OIV si è avvalso:

- 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 e considerato quanto sopra si esprime una valutazione sufficientemente positiva rispetto al processo attuato dall'Ente per la rilevazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi, sia alla valutazione finale dei risultati, segnalando, tuttavia, 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 rispetto agli obiettivi;
- la modesta standardizzazione, nelle sue modalità operative, del processo di monitoraggio degli obiettivi.

## 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 2024 e si è formalmente concluso nel mese di ottobre 2024 a causa della necessità di assegnare gli obiettivi ai responsabili delle strutture nascenti in 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 della quota parte di retribuzione di risultato.

Per quanto concerne il grado di condivisione della valutazione, non risulta che per le valutazioni riferite all'anno 2024 vi siano state contestazioni formalizzate alla valutazione ricevuta.

Sempre 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 individuale 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, abbia incontrato in diverse occasioni i rappresentanti della software house che attualmente fornisce il software di gestione della performance organizzativa ed individuale dell'Arnas Brotzu ed abbia, con la stessa software house, offerto supporto al fine di agevolare la predisposizione di una proposta di aggiornamento del sistema con particolare riferimento agli elementi dimensionali e a quelli qualitativi, 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 costante attività di supporto metodologico e formativa/informativa è scaturita la proposta di aggiornamento del S.M.V.P. per la quale in data 20/01/2025 l'OIV ha rilasciato il proprio parere vincolante finalizzato all'adozione del nuovo Regolamento di misurazione e valutazione della performance (SMVP) che pertanto entrerà in vigore per l'anno 2025.

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

L'OIV, anche per l'anno 2024, 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 organizzato 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**

Ricordando che la rilevazione e il monitoraggio continuo delle Performance, ai diversi livelli, avvengono attraverso il sistema informativo aziendale ed il correlato lavoro sviluppato dal Controllo di Gestione, che fornisce informazioni a tutti gli attori del processo, l'OIV, anche per l'anno 2024, 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; segnalando, tuttavia, 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 evidenzia, ancora una volta, 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, come per altri raccomandato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **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. Si rileva, nell'anno 2024, l'aggiornamento della Carta dei Servizi dell'Azienda, che è lo strumento di informazione e trasparenza attraverso cui si dichiarano gli standard delle proprie prestazioni, gli obiettivi e gli indicatori di qualità a tutela del cittadino.

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

L'OIV, ricordando che l'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali 2024, derivanti da indicazioni regionali unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, è stata realizzata attraverso l'adozione del PIAO 2024- 2026 ed è stata esplicitata attraverso la declinazione degli obiettivi di budget annuali delle strutture aziendali; rispetto alla valutazione dell'efficacia del Sistema di misurazione e valutazione della performance,

come strumento di indirizzo dei comportamenti della dirigenza evidenzia la positiva influenza del suddetto sistema, sia con riferimento ai miglioramenti del processo decisionale di carattere strategico e/o operativo, sia con riferimento al percorso di gestione della performance organizzativa e individuale.

L'OIV, ancora una volta, nel ricordare che il processo in oggetto è di tipo organizzativo gestionale, sottolinea come lo stesso possa essere oggetto di continui miglioramenti atti ad incidere sui livelli di efficacia ed efficienza dell'azienda medesima.

Proprio alla luce di tale funzione, si conferma che le azioni di monitoraggio degli obiettivi ha stimolato, anche se ancora in modo non sufficiente, la capacità di adottare correttivi da parte degli attori del processo.

Purtroppo, come già segnalato, 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 nelle successive annualità, non essere stati ancora rinnovati.

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

Per l'anno 2024, così come per l'anno precedente, preso atto che perdurano alcune difficoltà operative in termini di definizione dei processi aziendali e di attribuzione delle relative responsabilità e vista la non completezza dell'organico ancora esistente, non 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, 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. Benessere organizzativo – Indagine sulla qualità percepita**

Nel corso del 2024, non sono state svolte e strutturate azioni volte alla rilevazione della qualità percepita e sul benessere organizzativo.

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

### **4.1 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 dalla dott.ssa Manuela Battaglia nominata con Delibera del Direttore Generale n. 1270 del 13/09/2023. L'OIV, con riferimento all'anno 2024, ha preso atto della relazione del RPCT e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza confluito, come noto, nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026 di



cui alla Deliberazione del Direttore Generale n°132 del 31.01.2024 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 2024, e specificatamente in data 17/06/2024, 10/07/2024, 16/10/2024 e 11/11/2024, 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 n. 213 del 23/04/2024, integrata e sostituita dalla circolare ANAC n. 270 del 05/06/24 e successivamente aggiornata con la delibera n. 495 del 25/09/24, verificando l'assenza di diverse attestazioni relative all'avvenuta verifica di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse e la presenza di alcuni CV afferenti Collaboratori pubblicati in formato non aperto.

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

L'OIV ha proceduto, come fatto anche in precedenza e sempre 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 sempre sulla collaborazione della Direzione Generale e di tutte le strutture organizzative che di volta in volta sono state consultate. Inoltre l'Organismo, per la realizzazione 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. Si evidenzia che entro il 30/06/24 l'OIV ha provveduto alla validazione della Relazione sulla Performance 2023, consentendo il completamento del ciclo di gestione della Performance, con la verifica e la conseguente validazione della conformità, della chiarezza e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella medesima Relazione, che rappresenta lo strumento con il quale l'Azienda rendiconta i risultati raggiunti conformemente a quanto previsto nel relativo Piano delle performance.

## **6. Proposte di miglioramento**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ribadisce la necessità 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.

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;
- Il miglioramento delle azioni rivolte allo sviluppo di processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse procedendo ad implementare il sistema di customer satisfaction, come base per la creazione di valore pubblico;
- Il costante presidio del SMVP, implementandolo e aggiornandolo alla normativa vigente, qualora fosse necessario;
- La costante verifica degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della performance organizzativa dell'Azienda.

Cagliari, 29 aprile 2025

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

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

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