



Sistema Sanitario della Sardegna
Azienda Ospedaliero-Universitaria Cagliari

**Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2016**

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, art. 14, c.4 lettera a), la presente rappresenta la relazione dell'Organo di Valutazione delle performance dell'AOU di Cagliari sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni per l'anno 2016.

Premessa

Durante l'anno 2016 sono intervenuti importanti cambiamenti nell'assetto amministrativo dell'Azienda in quanto è terminato con la nomina del Direttore Generale avvenuta il 23 settembre 2016, il periodo di commissariamento iniziato tre anni prima, che aveva visto l'Azienda fortemente vincolata nei processi di pianificazione e programmazione a seguito delle indicazioni regionali. La nomina del Direttore Generale ha dato un forte impulso alla definizione di nuovi processi di valutazione delle performance e della sua misurazione che si potranno implementare a partire dal 2017.

Breve nota introduttiva

Nel presente lavoro l'Organismo Indipendente di Valutazione, costituito con Deliberazione D.G. n. 1200 del 11.12.2015, ha provveduto a monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009.

L'Organismo ha operato la propria verifica in base a criteri di indipendenza ed imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

Nello svolgimento della propria funzione ha potuto disporre del supporto della Struttura Tecnica Permanente, le cui funzioni sono svolte dal Servizio di Programmazione e controllo, dal Servizio di Amministrazione del personale e dalla Struttura di ricerca, analisi, programmazione e valutazione dell'organizzazione sanitaria e dei processi.

I principali ambiti su cui si è focalizzato il presente lavoro sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa**
- B. Performance individuale**
- C. Obiettivi**
- D. Processo di attuazione del ciclo della *performance***
- E. Infrastruttura di supporto**
- F. 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***
- G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

In considerazione degli eventi che hanno interessato l'azienda in questi ultimi anni, riportati sinteticamente in premessa, ed anche alla carenza di personale amministrativo dedicata alla funzione di programmazione e controllo, l'OIV ha riscontrato oggettive difficoltà della struttura a sviluppare il sistema di programmazione e controllo in tutti gli aspetti previsti.

In particolare, si è riscontrata la necessità di rendere sistematico il processo di definizione degli obiettivi aziendali nel rispetto dei tempi stabiliti dalle disposizioni legislative e di sviluppare ulteriormente il sistema informativo di supporto alle decisioni economiche e finanziarie, attraverso l'attivazione della contabilità analitica.

L'azienda si è dotata del sistema Aziendale di Misurazione e Valutazione della performance, quale strumento di definizione degli strumenti e dei metodi di valutazione e valorizzazione delle performance sia organizzative che individuali, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza.

Alcuni degli elementi propri di tale strumento, fondamentale per l'avvio del sistema di monitoraggio e valutazione delle performance, per specifica scelta dell'azienda, sono riportati annualmente nel Piano delle performance.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale.

La performance organizzativa

La performance organizzativa è quella ottenuta dall'Azienda nel suo complesso ovvero dalle singole Strutture Operative nelle quali si articola.

All'interno del Piano della performance 2016/18, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 637 del 31/8/2016 sono stati correttamente riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Si precisa che l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi e i correlati indicatori è il risultato finale di una serie di incontri tra la Direzione Generale, Sanitaria e Amministrativa e i diversi Responsabili delle Strutture Complesse. L'OIV, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, ha partecipato alle fasi principali dell'attività di programmazione.

La performance individuale

La performance individuale ha ad oggetto la performance ottenuta dai singoli individui o microgruppi di individui operanti all'interno dell'Azienda Ospedaliera.

Nel piano della performance sono, inoltre, stati riportati gli obiettivi di performance individuale ed i relativi indicatori, assegnati ai titolari delle strutture dirigenziali dotate di autonomia di budget.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi è stata posta attenzione ad indicatori di efficacia non monetari.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo descritto nel Sistema è stato svolto in tutte le fasi. Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV.

Infrastruttura di supporto

L'OIV, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte.

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

Con deliberazione del Direttore generale n.85 del 31/1/2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale di Prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017/19.

Il Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

E' garantita la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente"

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza.

Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'anno **2016** sono stati effettuati **24 incontri** (regolarmente verbalizzati) che hanno riguardato, principalmente, le seguenti macroattività:

- 1) *Supporto e monitoraggio dell'attività di Programmazione;*
- 2) *Supporto e monitoraggio dell'attività di verifica infrannuale dello stato di attuazione degli obiettivi 2016;*
- 3) *Misurazione e Valutazione annualità 2015 ai fini dell'erogazione del sistema incentivante;*
- 4) *Approvazione Piano triennale della Performance 2016-2018;*
- 5) *Monitoraggio "Amministrazione Trasparente"*

L'OIV ha potuto predisporre la presente relazione sulla base dei documenti forniti dalla Struttura Tecnica Permanente, esaminati nel corso delle sedute tenutesi nell'anno 2016.

L'OIV DELL'AOU DI CAGLIARI

Il Presidente Dr. Enrico Rinaldi

Il Componente Prof. Antonello De Lisa

Il Componente Dott.ssa Rita Pilloni

