

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

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

*A cura dell'OIV dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza  
Sardegna –A.R.E.U.S.  
Urgenza Sardegna –A.R.E.U.S.*

## Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione di A.R.E.U.S., nominato con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 06.06.2019, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance dell'Azienda ai sensi del d.lgs. 150/2009, riferiti all'anno 2019, ha elaborato la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.lgs. n. 150/2009 e dalle linee guida Funzione Pubblica, sulla base della documentazione seguente:

1. Programma triennale delle attività 2019/2021 - Approvazione del Direttore Generale dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna –A.R.E.U.S. con Delibera n. 19 del 31 gennaio 2019,
2. Atti successivi dell'Amministrazione sulla Relazione sulla Performance dell'Anno 2019
3. I Contratti collettivi integrativi aziendali – sistemi 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 (SMVP)

L'A.R.E.U.S. ha volto le sue attività alla realizzazione di un processo di sviluppo organizzativo, in un contesto complessivo caratterizzato da:

- attribuzione degli indirizzi e priorità strategiche da parte della Giunta regionale;
- Risorse finanziarie dettate dal bilancio approvato, la cui proposta di Bilancio per il triennio 2019/2021 è stata deliberata con la Direttore Generale dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna –A.R.E.U.S. Dott. Giorgio Lenzotti con Determinazione n. 95 del 13.12.2018, e dalle ulteriori risorse stanziare con deliberazioni della Giunta Regionale nel corso del 2019.
- dotazione organica ancora incompleta;
- evoluzione del quadro normativo e disciplinare, con incremento di attività e funzioni.

L'OIV, ha proceduto alla verifica del Programma triennale delle attività 2019/2021 e dei Piani operativi ad esso connessi per le attività svolte per l'anno 2019: entrambi sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal D.lgs 150/2009 e dalle Delibere CIVIT/ANAC. L'OIV ha non ha proceduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi per i dirigenti in relazione all'anno 2018, poiché gli stessi, per l'anno di avvio, non erano stati formalizzati secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di performance.

L'OIV ha esaminato il funzionamento complessivo del Sistema implementato nel corso del 2019, così come indicato dalle disposizioni della Funzione Pubblica e dalle Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e dalla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

### 1.1. Performance organizzativa

La "performance organizzativa" dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna – A.R.E.U.S. è stata definita nel Regolamento di verifica della performance ai sensi dell'art.III.5 del Regolamento Generale e di Organizzazione - approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 231 del 25/09/2019.

La "performance organizzativa" è l'espressione del livello di attuazione del Ciclo della performance (annuale) coerente col Programma Attività, ovvero dei risultati gestionali perseguiti in termini di efficienza ed economicità, di un efficace presidio e monitoraggio dell'ambiente e del soddisfacimento delle richieste e dei bisogni delle Istituzioni territoriali, di altre amministrazioni pubbliche e della collettività". Essa si concretizza nel raggiungimento del risultato della struttura in rapporto all'obiettivo posto, tenuto conto delle risorse disponibili efficientemente impiegate, e alla sua valenza, in termini di difficoltà e rilevanza. La misurazione della performance organizzativa si basa in primo luogo sul risultato dell'intera Azienda. La percentuale di risultato registrato per l'Azienda rettifica il livello raggiunto dalla singola articolazione.

La misurazione della performance organizzativa è complessiva e si basa sull'intero Programma attività come declinato per le singole strutture e nell'anno 2019, e gli obiettivi di performance organizzativa sono allineati con la programmazione generale richiesta a livello nazionale, di concerto con la programmazione regionale.

Le metodologie e i criteri di misurazione e valutazione utilizzati nel Piano delle attività si sono mostrati coerenti con le previsioni del SMVP e, al momento, sono da considerarsi idonei a verificare l'andamento della qualità dei servizi erogati dall'Azienda, come da parere espresso dall'OIV nel gennaio scorso.

Per la fase della misurazione, l'Azienda ha in dotazione un Sistema Informativo Gestionale dedicato, con lo scopo di creare, uno strumento di supporto al governo dell'Ente.

Il Sistema permette di quantificare le risorse umane, strumentali e, soprattutto, finanziarie, consumate dall'Azienda per lo svolgimento delle diverse attività, secondo una visione operativo-funzionale, che disaggrega gli obiettivi di gestione in singoli servizi, per cui ogni risorsa stanziata con il bilancio annuale è finalizzata non solo a sostenere, globalmente, la missione ed i

programmi dell'Azienda, ma a finanziare specifiche prestazioni, erogate alla collettività sarda attraverso l'A.R.E.U.S..

Tale strumento è la base per la rilevazione intermedia del raggiungimento degli obiettivi con un buon grado di tempestività e affidabilità.

Si ribadisce pertanto una valutazione positiva del processo implementato per la rilevazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi, che alla fase di misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati segnalando il superamento della criticità collegata all'allocazione delle risorse economico-finanziarie sugli obiettivi.

L'OIV auspica che i prossimi Cicli, si avvalgano sempre del Sistema implementato, anche per il tramite di opportune revisioni / aggiornamenti del SMVP attivato.

## 1.2. Performance individuale

La Performance individuale, così come definita nel Regolamento di verifica della performance ai sensi dell'art. IV del Regolamento Generale e di Organizzazione approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 131 del 25/09/2018 - si concentra, oltre che sul risultato della struttura di appartenenza, sul contributo personale alla produttività di detta struttura, in base allo specifico apporto al raggiungimento degli obiettivi di gruppo/equipe omogenea da parte del singolo dipendente, e dunque sul comportamento organizzativo. In particolare, per il dirigente, fermo restando il risultato della struttura da lui diretta, riguarda le competenze manageriali dimostrate, con particolare riferimento alla capacità di valutazione differenziata (valorizzazione) dei propri collaboratori, al contributo diretto assicurato alla performance della struttura sovraordinata di appartenenza, nonché all'efficiente impiego delle risorse assegnate.

L'assegnazione degli obiettivi di performance individuale è stata effettuata nel primo quadrimestre 2019.

Con riferimento alla fase di valutazione invece, l'OIV si è adoperato con la Direzione generale per svolgere correttamente il processo anche in termini di differenziazione.

Nel complesso, il lavoro effettuato ha consentito di ottenere una discreta differenziazione dei punteggi ed una ottimale distribuzione degli stessi e l'instaurarsi dei contenziosi previsti dall'accesso alla procedura di conciliazione, si sono risolti in modo pacifico e senza modifiche sostanziali alle valutazioni di prima istanza.

L'OIV esprime, nel complesso, una valutazione positiva del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sul graduale processo di miglioramento messo in atto dall'Azienda.

Il sistema è stato implementato ai fini della valutazione permanente del comparto e ai fini di carriera.

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

L'OIV ha preso atto dell'effettivo funzionamento del processo di pianificazione, programmazione, misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

L'OIV rileva che l'Azienda si è attivata prontamente nell'attuazione delle varie fasi e sulla gestione del Ciclo della Performance.

Esaminate le modalità di attuazione e considerato il processo di funzionamento del Sistema di Valutazione così come avviato, si ritiene di poter esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente, auspicando, il mantenimento dello stesso ed il relativo adeguamento alle modifiche normative che dovessero intervenire in materia.

### 1.4. Infrastruttura di supporto

L'OIV ritiene adeguati i sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance, ovvero del Sistema informativo dedicato con il quale sia possibile rilevare tramite adeguati monitoraggi intermedi posti in essere dall'Azienda, il raggiungimento degli obiettivi con un alto livello di tempestività e affidabilità. Si suggerisce comunque di migliorare la tempestività della messa a disposizione dei dati relativi alle attività sanitarie con una periodicità che consenta di intervenire con adeguate manovre correttive nel caso si evidenziassero dei malfunzionamenti nel sistema.

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

L'OIV ritiene che la partecipazione dell'Azienda alle attività di sistema siano fondamentali per la gestione degli standard di qualità dei servizi.

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

L'OIV ritiene che il sistema utilizzato a supporto della misurazione valutazione della Performance rappresenti un efficace 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, con lo scopo di migliorare la performance organizzativa ed individuale, L'OIV ricorda che gli strumenti del Sistema dovrebbero promuovere anche le pari

opportunità ed il benessere organizzativo all'interno dell'Azienda, che allo stato attuale, non risulta valutabile per la mancanza di un adeguato supporto documentale.

In questo senso si suggerisce che, superata la drammatica crisi epidemica attraversata dal Paese in questo momento, si proceda alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, secondo le indicazioni contenute nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

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

Come già evidenziato, è stata rilevata la sostanziale assenza di Sistemi informativi che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni e con il ciclo della Performance. Tuttavia, l'Azienda è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano un minimo di integrazione fra gli stessi (es.: Relazione sulla Performance e Relazione di consuntivo del Direttore Generale di cui all'art. 10 della L.R. 6/2006).

## 3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza

### 3.1. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano [triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](#) ed il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV, per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha verificato 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 con modalità autonome al monitoraggio del funzionamento del sistema, potendo contare sulla piena e fattiva collaborazione della Direzione Generale, della Direzione Amministrativa, della Direzione Tecnica e di tutte le strutture organizzative che è stato necessario interpellare, oltre che sul supporto efficace e competente della *Struttura Tecnica Permanente*.

## 5. Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative;

- prosecuzione di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction coinvolgendo anche i partner sociali, monitoraggio delle attività individuate nel piano di comunicazione e per la valutazione/misurazione della reputazione dell'Ente);
- progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di outcome);
- progressiva estensione dell'utilizzo di indicatori di efficacia e di efficienza dell'attività sanitaria di emergenza capaci di fornire un quadro complessivo ma anche di fornire informazioni dettagliate e tempestive sulle singole componenti del sistema.

Particolare impegno è auspicabile anche nel processo di implementazione degli standard di qualità e nel potenziamento del Sistema informativo dedicato, allo scopo di rendere più efficaci le procedure interne ed esterne di verifica.

Data, 28/04/2020

Firma dei componenti OIV

Il presidente: Dott. Aldo Cadau Antonella Porcu \_\_\_\_\_

Il componente: Dott. Salvatore Giambelluca \_\_\_\_\_

Il componente: Dott.ssa Antonella Porcu \_\_\_\_\_