

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

AOU Sassari

Verbale n° 04 del 02.04.2021

Il giorno 02 del mese di aprile dell'anno 2021, alle ore 15:00, a distanza si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione per esaminare i punti dell'o.d.g. sotto riportato.

Sono presenti:

- Dott. Lorenzo Moretti- Presidente OIV – a distanza;
- Dott. Maria Sofia Pippia - componente OIV - a distanza;
- Dott.ssa Massimiliano Oppo - componente OIV - a distanza

O.d.g.: Validazione relazione performance 2019.

Alle ore 15:00 iniziano i lavori.

Occorre innanzitutto premettere che i tempi tecnici previsti per la Relazione (30 giugno 2020) sono stati ampiamente superati a causa dell'emergenza epidemiologica.

L'OIV prende atto della delibera n. 270 del 01.04.2021 relativa all'approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2019 e del lavoro effettuato dalla Struttura Tecnica Permanente e dei relativi esiti, evidenziando i seguenti aspetti:

- L'AOU di Sassari ha approvato il progetto di bilancio 2019 con delibera del Commissario Straordinario (nominato dalla RAS con DGR n. 16/4 del 26 marzo 2020) n. 226 del 26.06.2020 ed ha adottato il Bilancio d'esercizio 2019, corredato dalla Relazione del Collegio Sindacale, con delibera del Commissario Straordinario n. 340 del 21.07.2020.
- l'AOU di Sassari ha chiuso il bilancio con un utile pari ad € 927.456,88;
- i contenuti della Relazione appaiono coerenti con quelli del Piano della Performance 2019, approvato con delibera DG n. 42 del 30.01.2019;
- sono stati raggiunti i risultati di performance organizzativa complessiva, evidenziando, per l'obiettivo "Miglioramento degli esiti del monitoraggio della griglia LEA" la ripartizione dei posti letto/discipline nell'area medica e nell'area chirurgica nella rete ospedaliera, stabilita dalla RAS e non modificabile dall'AOU e per l'obiettivo "Governo liste tempi di attesa" è rilevata la mancata compilazione del

campo indicante la priorità della prestazione da parte di molti medici richiedenti;

- il documento in argomento riporta i dati aggregati relativi alle performance individuali del comparto. Le valutazioni della Dirigenza sono state concluse per tutti i livelli apicali e non. Resta esclusivamente da completare il calcolo della deviazione standard relativo alla differenziazione delle valutazioni delle risorse umane assegnate alle strutture per i dirigenti apicali. Gli esiti delle valutazioni complessive della Dirigenza e del Comparto saranno ad ogni buon conto pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale - Performance - dati relativi ai premi - art. 20 comma 2 D. Lgs 33/2013 (norma relativa alla pubblicazione dei dati riguardanti la distribuzione del trattamento accessorio e dei dati relativi alla differenziazione dell'utilizzo della premialità);
- l'Organismo ha comunque ritenuto di eseguire, in data odierna e preliminarmente alla validazione della Relazione, un controllo a campione sulle schede di valutazione individuali dei dirigenti, da cui è emersa una discreta differenziazione delle valutazioni sui parametri comportamentali;
- la Relazione riporta il raggiungimento degli obiettivi legati al sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- gran parte dei dati riportati nella Relazione sono di origine esterna all'Azienda e di natura istituzionale (Regione Sardegna e audit clinici organizzativi di AGENAS - Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali), mentre gli altri emergono dai sistemi informativi del Controllo di Gestione. Da ciò emerge pertanto un sistema di monitoraggio che garantisce sufficiente oggettività ed affidabilità ai risultati riportati in Relazione ed alle conseguenti valutazioni;
 - il documento in argomento evidenzia gli scostamenti rispetto ai target e le relative motivazioni;
 - la Relazione è conforme alla normativa (è redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.) ed alle prescrizioni della Linea Guida del DFP N. 3, del mese di novembre 2018;
 - la Relazione, pur riportando indicatori e parametri tecnici non facilmente comprensibili e semplificabili per il cittadino comune, appare chiara e sintetica e consente di entrare nel merito della gestione sanitaria aziendale, anche grazie all'utilizzo di semplici tabelle e grafici esemplificativi;
 - nel documento non sono presenti espliciti elementi legati alla valutazione della qualità dei servizi da parte dei cittadini/utenti;
 - nella Relazione emerge l'informazione sintetica relativa al bilancio di genere.

RACCOMANDAZIONI FINALI E SPUNTI DI MIGLIORAMENTO

- a) **QUALITA' E PARTECIPAZIONE** - La qualità della performance Aziendale, da un punto di vista tecnico-professionale, può essere dedotta dall'insieme degli indicatori e dai dati di natura sanitaria riportati e rappresentati con dovizia di dettagli nella Relazione sulla performance. Sarà tuttavia importante, per il futuro, accompagnare i dati di sistema con quelli legati alle percezioni dei cittadini/utenti sulla fruizione dei servizi. La recente Linee Guida n. 4 di novembre 2019, emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance, cui si rimanda per elementi di dettaglio, riguarda infatti la c.d. "**valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche**". Tale documento intende rafforzare il ruolo di cittadini e utenti nel ciclo di gestione della performance, rendendoli attori fondamentali della valutazione della stessa. Si chiede pertanto all'Azienda di valutare l'introduzione di elementi riconducibili alle valutazioni qualitative dei cittadini (ad es. utilizzo di questionari ovvero di rielaborazioni dei dati degli URP o di ulteriori sistemi di raccolta di feedback dell'utenza) al fine di valorizzarli come principale stakeholder aziendale.
- b) **SEMPLIFICAZIONE** - Si raccomanda alla Struttura tecnica permanente, al fine di facilitare la lettura da parte dei cittadini interessati alla Relazione medesima di individuare, per il futuro, alcuni elementi di ulteriore semplificazione delle informazioni in essa contenute. Tali elementi dovranno contribuire a dare, sia nella veste grafiche nei contenuti, un'immediata percezione della direzione strategica dell'Azienda nel suo contesto (erogazione servizi sanitari, in un sistema complesso di relazioni con altre Aziende Sanitarie regionali) o delle eventuali criticità ancora da risolvere e affrontare con maggior efficacia.
- c) **REVISIONE SMVP** - Si segnala che nella ordinaria e periodica fase di manutenzione e revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aziendale, sarebbe opportuno prevedere un parametro di valutazione della differenziazione delle valutazioni del personale da parte della dirigenza apicale, anche per le unità con meno di 5 dipendenti. Ciò al fine di non determinare una situazione di fatto vantaggiosa per le stesse U.O., con attribuzione del 100% del punteggio previsto per tale area di valutazione. Dovrà essere infine

sottoposto ad attenta valutazione, l'impatto e la congruità dei parametri riportati (nell'apposita tabella del SMVP), utilizzati per il calcolo dello scarto quadratico medio.

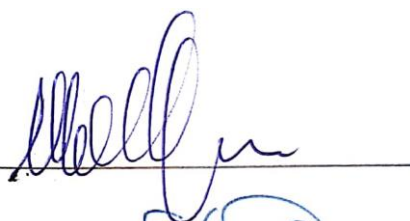
L'OIV pertanto predispone e allega alla presente verbalizzazione il **Documento di Validazione** della Relazione sulla performance 2019, per farne parte integrante e sostanziale.

Non essendovi altro argomento all'o.d.g., la seduta si conclude alle ore 16:00.

Del che si è redatto il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto.

Firmato:

Dott. Lorenzo Moretti - Presidente

Handwritten signature of Lorenzo Moretti in blue ink, written over a horizontal line.

Dott.ssa Maria Sofia Pippia - componente

Handwritten signature of Maria Sofia Pippia in blue ink, written over a horizontal line.

Dott. Massimiliano Oppo - componente

Handwritten signature of Massimiliano Oppo in blue ink, written over a horizontal line.

02.04.2021