

Relazione di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance

Anno 2020

Indice

PREMESSA	3
1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI	4
2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE	4
3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE.....	5
4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO.....	7
5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	10

PREMESSA

Il presente documento redatto ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. e secondo le linee guida ministeriali n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla Performance, costituisce atto formale di questo Organismo Indipendente di Valutazione, in seguito (OIV), e parte integrante del documento di validazione della relazione sulla performance per l'anno 2020 dell'IRCCS Burlo Garofolo di Trieste, approvata con Decreto del Direttore Generale n 102 del 25/08/2021 e presentata a questo OIV in data 26/08/2021.

Detta validazione sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, ai sensi dell'art.15, comma 2, lett.b del D.Lgs n.150/2009.

Sebbene l'art 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs 74/2017, prevede che *“le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano entro il 30 giugno di ciascun anno, sul proprio sito istituzionale, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV”*, l'IRCCS Burlo Garofolo di Trieste non ha potuto rispettare detti termini in quanto, a causa dell'emergenza epidemiologica collegata al Covid-19, l'adozione del bilancio d'esercizio 2020, contenente la sintesi dei risultati aziendali raggiunti, è stata posticipata al 30/6/2021, ai sensi dell'art. 3 del DL 56/2021 e pertanto la valutazione degli obiettivi di struttura ha subito un fisiologico differimento. Per tale motivo, l'Istituto non ha potuto procedere alla chiusura del ciclo della performance 2020 ed alla formalizzazione della relazione nei termini di legge.

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità, i criteri di svolgimento e le risultanze della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2020, effettuata da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

In particolare, nei paragrafi seguenti, sono descritti:

- a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance;
- b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri;
- c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

La relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, il quale prevede che entro il 30 giugno sia redatta e pubblicata la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Più specificamente l'art. 14, comma 4 e comma 4-bis, del D.Lgs. n. 150/2009, stabilisce che l'Organismo valida la Relazione sulla performance *“a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*, tenendo conto, ove presenti, delle risultanze *“delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi svolti”*.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione emanando apposite Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CIVIT n. 5/2012 e n. 6/2012, ivi comprese le modalità procedurali di validazione.

Le predette Linee Guida individuano precisi criteri ai fini della validazione della Relazione, la quale è intesa come “validazione” dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione e non come una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

I criteri oggetto di analisi ai fini della validazione dell'OIV sono i seguenti:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;

- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

L'OIV, ai fini della validazione della relazione della performance 2020 dell'IRCCS Burlo Garofolo di Trieste, ha proceduto in stretto riferimento ai suddetti criteri, tenendo conto dei principi di indipendenza ed imparzialità, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

La validazione della relazione sulla performance ha riguardato sostanzialmente tre ambiti:

- 1) **Conformità** (*compliance*) della relazione alle disposizioni richiamate dalla norma di riferimento;
- 2) **Attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- 3) **Comprensibilità** della Relazione stessa secondo quanto richiamato dall'art.10, comma 1, del D.Lgs 150/2009, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale sulle attività e i risultati dell'amministrazione.

Il processo di validazione è stato condotto con l'ausilio della SSD Programmazione e Controllo che assolve alle funzioni ed ai compiti della Struttura Tecnica Permanente, la quale ha fornito i dati, le informazioni e le evidenze documentali a supporto, conservate agli atti dell'Amministrazione stessa.

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione è il risultato di un **PROCESSO DI VALIDAZIONE** che ha coinvolto diversi **SOGGETTI** ed in particolare:

- il Direttore Generale che, con proprio Decreto n. 102 del 25/08/2021 ha approvato la Relazione sulla performance dell'IRCCS Burlo Garofolo per l'anno 2020;
- i dirigenti responsabili che, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza, hanno misurato la performance, nonché fornito tutti i dati per le verifiche dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009;

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che ha fornito elementi valutativi al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8-bis, della Legge n.190/2012 e per la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi correlati agli obblighi in materia in trasparenza ed anticorruzione, declinati nelle schede di budget;
- la SSD Programmazione e Controllo che ha coordinato le attività volte alla stesura della Relazione e ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi);
- l'OIV che ha esaminato la bozza di relazione anticipata dalla SSD Programmazione e Controllo, via posta elettronica, in data 18/08/2021 e, analizzati gli elementi, ha validato la Relazione sulla performance nella seduta del 26 agosto 2021, sulla base della metodologia definita nel presente documento, coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018.

Per quanto attiene ai **METODI DI VERIFICA** utilizzati ai fini della validazione della Relazione si è proceduto, attraverso:

- verifiche dirette degli elementi reali;
- analisi documentali;
- analisi comparative spazio-temporali sui dati economici e di attività;
- confronto diretto (colloquio) con i funzionari dell'ente.

Si precisa che l'OIV ha preso atto del percorso istruttorio e valutativo svolto dall'istituto e ha proceduto con la verifica, a campione, delle relazioni di rendicontazione di alcuni obiettivi afferenti ad alcune strutture, sanitarie ed amministrative, scelte con modalità casuale, garantendo una verifica puntuale della documentazione probatoria prodotta e dei risultati raggiunti (rif verbale OIV n. 19 del 9/8/2021).

Sono stati altresì esaminate, sempre a campione, le relazioni di rendicontazione delle progettualità specifiche collegate alle Risorse Aggiuntive Regionali (rif. verbale OIV n. 17 del 19/5/2021).

Nel corso dell'attività di verifica, sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Decreto del DG n. 32 dd 5/4/2016 di approvazione del "Regolamento aziendale del processo di programmazione e budget dell'IRCCS Burlo Garofolo"
- b) Decreto del CS n. 193 dd 31/12/2019 di "Adozione del Piano Attuativo Ospedaliero (PAO) 2020" e decreto DG n. 99 dd 14/8/2020 relativo alla riadozione post consolidamento.
- c) Piano della performance/Piano triennale e di sviluppo organizzativo e gestionale 2020-2022 (decreto DG n. 12 dd 31/1/2020),
- d) Documento di "Assegnazione per l'anno 2020 del budget di attività e di risorsa, identificazione investimenti per struttura, piano assunzioni ed integrazione al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022" (decreto DG n. 39 dd 31/3/2020) e decreto DG n. 135 dd 5/11/2020 relativo alla formalizzazione della rinegoziazione del budget 2020,
- e) Documento "Approvazione dei progetti oggetto di incentivazione a valere sulle risorse aggiuntive regionali (RAR)" (decreto DG n. 127 dd 16/10/2020).

- f) Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2020-2022 adottato con decreto del DG n. 13/2020 e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione
- g) Schede di rendicontazione dei risultati raggiunti dalle singole unità organizzative (Centri di attività)
- h) Decreto del DG n. 54 del 27/05/21 di “Adozione del “Bilancio d’esercizio e Relazione sulla Gestione 2020”.

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

Vengono di seguito riportate le conclusioni raggiunte con riferimento ai criteri adottati dall’OIV nell’ambito della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell’istituto.

- a) **Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all’anno di riferimento:** l’analisi comparativa dei documenti di programmazione dell’ente (PAO, obiettivi di Budget, Progettualità RAR) con la Relazione sulla Performance ha fatto emergere una coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale delle progettualità specifiche correlate alle RAR e degli obiettivi operativi declinati all’interno delle schede di budget. Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti e ben articolate. **Esito della verifica positivo.**
- b) **Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’amministrazione nella Relazione:** premesso che il sistema di misurazione e valutazione della performance dell’IRCCS non prevede l’individuazione della “performance organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso”, dalla relazione sulla performance si desumono tuttavia gli elementi di valutazione della performance complessiva dell’ente con riferimento agli obiettivi regionali derivanti dalle Linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario per l’anno 2020, contenute nel Piano attuativo ospedaliero (PAO) adottato con Decreto C.S. n. 193 dd 31/12/2019. Rispetto a tali obiettivi del PAO si evidenzia che 166 su 260 sono stati perseguiti con percentuali del 100%, n. 12 obiettivi (pari al 5%) non hanno raggiunto la percentuale massima, n. 4 obiettivi non sono stati raggiunti, n. 22 obiettivi (8%) risultano per l’azienda “da stralciare” e n. 56 obiettivi (22%) non sono stati raggiunti per cause indipendenti dall’operato dell’ente, in gran parte collegate all’emergenza epidemiologica in corso che ha avuto un notevole impatto sulla programmazione dell’intero SSR. Con riferimento alle valutazioni di tipo qualitativo (benessere organizzativo, pari opportunità di genere, valutazione del grado di soddisfazione degli utenti e destinatari dei servizi), esse risultano coerenti a quanto riportato dall’Amministrazione nella sezione n. 2 (analisi del contesto di riferimento e delle risorse). **Esito della verifica positivo.**
- c) **Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano:** il testo della Relazione sulla performance contiene una rendicontazione complessiva dei risultati raggiunti collegati agli obiettivi operativi annuali a livello di Centro di responsabilità, degli obiettivi RAR delle tre aree contrattuali rappresentate in 2 prospetti

inseriti nel testo della relazione; è inoltre presente la rendicontazione degli obiettivi di Patto del DG.

Esito della verifica positivo.

- d) **Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza:** l'Amministrazione ha previsto l'assegnazione, ad ogni struttura, di uno specifico obiettivo operativo denominato "Garantire gli adempimenti previsti nel Piano Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 adottato con decreto DG. n. 13/2020" con precisi indicatori di misurazione che sono stati puntualmente rendicontati attuando le misure previste dal piano. Si segnala che l'Istituto ha attribuito particolare attenzione alle attività di monitoraggio e prevenzione di potenziali fenomeni di mala-amministrazione, coerentemente con le linee guida dell'ANAC. Tale iniziativa si colloca nell'alveo di un'accresciuta attenzione dell'IRCCS sulla prevenzione della cattiva amministrazione avviata negli ultimi anni mediante azioni formative e di sensibilizzazioni rivolte a tutti i dipendenti. **Esito della verifica positivo.**
- e) **Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori:** il calcolo degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi numerici avviene in maniera automatizzata mentre per gli obiettivi di tipo qualitativo/documentale, in maniera diretta, attraverso la trasmissione della documentazione probatoria alla SSD Programmazione e Controllo, che effettua le necessarie verifiche, chiedendo eventuali riscontri agli uffici che dispongono dei dati o delle informazioni dirette. **Esito della verifica positivo.**
- f) **Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione):** gli indicatori associati agli obiettivi operativi hanno, in generale, un buon livello di affidabilità dei dati perché sono gestiti attraverso una serie di applicativi che rilevano i flussi informativi, interni ed esterni, riferiti ai diversi tipi di dati raccolti e che si basano, sostanzialmente, su:
- a) fonti informative ufficiali regionali o aziendali, ove disponibili (es. Indicatori LEA, Dati amministrativi/flussi ministeriali attività ambulatoriale e di ricovero, Report monitoraggio tempi d'attesa, Report valutazione indicatori rischio clinico, ecc.);
 - b) relazioni a consuntivo prodotte dai responsabili (rapporti, documenti, atti, ecc)
 - c) evidenze documentali prodotte o pubblicate sul portale aziendale
 - d) analisi delle segnalazioni ricevute (depositate agli atti dell'ufficio URP)
 - e) dati raccolti sulla base di strumenti informatici (contatti del sito, tempi di pagamento, tempi di risposta medi, ecc.)
- La SSD Programmazione e Controllo ha riscontrato gli indicatori relativi a tutti gli obiettivi in sede di valutazione della performance organizzativa. **Esito positivo.**
- g) **Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione:** la Tabella a pag. 41 della Relazione sulla performance riepiloga il "Livello di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali collegati alla retribuzione di risultato ed alla

produttività collettiva”. La tabella esplicita, per ogni struttura, il grado di realizzazione a consuntivo di tutti gli obiettivi operativi e rispettivi indicatori assegnati alle singole unità organizzative, in rapporto al valore target prefissato da cui si può dedurre immediatamente un eventuale scostamento rispetto alla performance organizzativa attesa. Il dettaglio dei valori a consuntivo rilevati per ciascun obiettivo e dei rispettivi indicatori è disponibile agli atti della SSD Programmazione e Controllo che ha coordinato il percorso di misurazione e valutazione della performance.

Relativamente, invece, ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi annuali regionali contenuti nel Piano attuativo ospedaliero 2020, si rimanda alla **Tab. “Sintesi raggiungimento degli obiettivi regionali per linea progettuale”** ed a quanto già scritto nel punto b) con la precisazione che la rendicontazione dei risultati raggiunti su queste progettualità è stata trasmessa alla Regione contestualmente al Bilancio d’esercizio ed alla Relazione sulla Gestione 2020, adottati con decreto n. 54 del 27/5/2021, ancora in fase di valutazione e consolidamento da parte della Direzione Centrale Salute. L’OIV esprime un giudizio complessivamente positivo, pur invitando l’ente a dare maggiore evidenza delle motivazioni sottostanti agli eventuali scostamenti riscontrati tra risultati conseguiti e programmati, utilizzando gli esiti dei monitoraggi intermedi anche fini dell’eventuale rinegoziazione.

- h) **Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano:** premesso che il Piano della Performance dell’IRCCS è costituito da diversi documenti programmatici, in linea con la normativa di riferimento regionale (PAO, obiettivi di budget e progetti specifici a valere sulle risorse aggiuntive regionali), l’IRCCS Burlo ha optato per un approccio “non selettivo” per gli obiettivi inseriti in tali documenti (v. Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica). In altri termini, tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati. Non essendoci dunque “obiettivi non inseriti nel piano”, il criterio in esame non è applicabile. Si segnala, tuttavia, che alcune attività non sono state oggetto di formulazione di obiettivi ma sono state comunque svolte e rendicontate correttamente nel rispetto delle tempistiche istituzionali (in particolare nell’ambito dell’attività del CUG e del benessere organizzativo). **Esito positivo.**
- i) **Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP:** la relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida n. 3/2018 per la relazione annuale sulla Performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. **Esito positivo.**
- j) **Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.):** la relazione è complessivamente di 53 pagine e di facile lettura ed appare appropriata in considerazione degli scopi del documento. E’ corredata di numerosi grafici e tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti. **L’esito della verifica è pertanto positivo.**
- k) **Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell’indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc):** la relazione risulta chiara e comprensibile, redatta mediante un uso appropriato di rappresentazioni grafiche e numerosi prospetti di sintesi dei risultati, che facilitano l’immediata comprensione dei contenuti. Il

linguaggio è appropriato in considerazione dei possibili lettori di riferimento. L'indice è presente. I rinvii a riferimenti normativi o altri documenti sono molto limitati. **L'esito della verifica è pertanto positivo.**

Sotto il profilo dell'efficienza e dell'economicità della gestione, si evidenzia che l'IRCCS ha chiuso il bilancio d'esercizio 2020 con un risultato economico positivo.

5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base delle verifiche svolte, il processo di validazione si conclude con la “**validazione della Relazione**” dal momento che non sono state riscontrate criticità in merito alla relazione sulla performance redatta (prima opzione prevista dalle LG n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Resta inteso che, ancorché l'OIV non abbia riscontrato criticità, invita l'IRCCS e ad adeguare i regolamenti sulla valutazione individuale, in coerenza con le novità introdotte dai CCNL, con le prescrizioni normative e con le linee guida della Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con il principio di gestione delle performance e di buona amministrazione.

Trieste, 26 agosto 2021

Il Presidente

a) Dott. Cesare Gallorini *firmato*

I componenti:

b) Dott. Michele Chittaro *firmato*

c) Dott.ssa Valentina Lorenzutti *firmato*