



## **Organismo Indipendente di Valutazione**

**Verbale del 26/11/2021**

L'anno 2021, il giorno 26 del mese di novembre, alle ore 9.30 presso la sala riunioni della Direzione Generale dell'ASUGI, si riunisce l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Presenti per l'OIV

- dott. Ubaldo Scardellato (presidente)
- dott. Gianbattista Spagnoli (componente)
- dott. Giampaolo GRIPPA (componente)

Presenti per ASUGI

- dott.ssa Valentina LORENZUTTI – Direttore f.f. della S.C. Programmazione e Controllo di Gestione
- dott.ssa Michela Palmolungo (verbalizzante)

Ordine del giorno:

- 1) Budget 2021 – monitoraggio obiettivi al 31/08/2021;
- 2) Aggiornamento del sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance: criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato e al personale del comparto per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

## **1) Budget 2021 – monitoraggio obiettivi al 31/08/2021.**

Interviene alla riunione il dott. Marco Spano' che presenta il nuovo sistema informatico di gestione della reportistica aziendale (ORACOLO) che, pur ad un buon livello di implementazione, rileva ancora gradi di affidabilità migliorabili come per altro accade con l'introduzione di nuovi strumenti la cui affidabilità è conseguente all'utilizzo continuativo, sia da parte degli uffici di staff che da parte dei singoli centri di responsabilità. Nell'ambito della suddetta piattaforma è stato implementato un apposito modulo per il monitoraggio e la valutazione degli obiettivi di budget (performance organizzativa), che è già stato utilizzato per il monitoraggio infrannuale al 31/08/2021.

Il dott. Spano' relaziona in merito agli esiti del monitoraggio effettuato e alla conseguente attività di revisione ed integrazione di alcuni obiettivi e/o indicatori di risultato 2021 che si è resa necessaria, anche a causa delle criticità derivanti dell'emergenza in corso, relazionandosi con i direttori delle strutture aziendali.

Il documento "Progetto complessivo aziendale", che verrà allegato al decreto di Presa d'atto del monitoraggio al 31 agosto 2021 degli obiettivi di budget Integrazione e modifica del decreto n. 649 dd. 30/07/2021 di prossima approvazione, viene presentato nella seduta odierna ai componenti dell'Organismo di Valutazione.

Effettuata la presentazione generale del documento complessivo, ci si focalizza specificatamente sugli obiettivi il cui perseguimento evidenzia aspetti di criticità.

L'OIV raccomanda che l'eventuale revisione dell'obiettivo/indicatore sia frutto di un confronto con i vertici aziendali in modo che risulti il meno possibile un'attività autoreferenziale. L'OIV osserva inoltre che alcuni indicatori di risultato non erano stati correttamente formulati rispetto all'oggetto dell'obiettivo. Tali rilievi dovranno essere presi in considerazione come elemento di miglioramento per il processo di budget dell'anno 2022.

## **2) Aggiornamento del sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance: criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato e al personale del comparto per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.**

Dopo una breve introduzione fatta dalla dott.ssa Lorenzutti, interviene alla riunione la dott.ssa Ulieni, Ufficio Relazioni Sindacali, in collegamento in video conferenza, la quale presenta le due bozze di accordo integrativo aziendale 2021 per il riparto del fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza area sanità e del fondo per la produttività collettiva per l'area del personale del comparto.

In premessa viene precisato che i criteri di riparto del fondo della dirigenza area sanità verranno parimenti proposti per la distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza area PTA.

L'OIV prende atto dell'esistenza di fondi contrattuali formalmente unificati ma gestiti con modalità separata, sulla base dello storico, per le due aree territoriali.

L'OIV, pur apprezzando lo sforzo di arrivare ad un sistema di valutazione unitario ed omogeneo fra le due ex aziende unificate, fa presente quanto segue:

- per l'anno 2021 si suggerisce l'applicazione di percentuali di raggiungimento degli obiettivi univoche fra dirigenza e comparto in ambito aziendale;

- per l'anno 2022 si stimola fortemente l'azienda ad arrivare ad un regolamento univoco ed unitario con criteri di valutazione più omogenei rispetto a quanto riscontrato per l'anno 2021, eliminando le differenze tra l'area giuliana e quella isontina;
- l'OIV suggerisce altresì che la gradualità utilizzata per differenziare l'attribuzione del premio correlato al raggiungimento degli obiettivi di budget possa essere ulteriormente articolata, al suo interno fra il livello rappresentato dall'80% per la dirigenza (85% per il comparto) del perseguimento degli obiettivi modificando l'attuale automatica attribuzione del premio del 100%;
- parimenti per l'anno 2022 si raccomanda di pervenire all'adozione di un'unica scheda di valutazione individuale in ambito aziendale per le diverse aree contrattuali;
- pur considerando che la soglia dei 45 giorni lavorativi per l'accesso alla produttività genera un premio proporzionale alle giornate di presenza in servizio, si ritiene che la quota di 45 giorni sia marcatamente prudenziale, tenuto conto che nelle precedenti due aziende, il criterio della presenza risultava differenziato e più precisamente in area isontina prevedeva almeno 120 giorni di presenza effettiva; si propone che il criterio isontino (120 giorni) diventi il riferimento aziendale.

Alle ore 15.00 viene chiusa la seduta.

Il presente verbale verrà trasmesso, a cura della Segreteria, alla Direzione Strategica.

Letto, confermato e sottoscritto.

dott. Ubaldo Scardellato  
(presidente)  
*firmato*

dott. Gianbattista Spagnoli  
*firmato*

dott. Giampaolo GRIPPA  
*firmato*

dott.ssa Michela PALMOLUNGO  
(verbalizzante)  
*firmato*