

Relazione dell'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione)
sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni della ASL Roma 5

ANNO 2020

(Art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i)

Con deliberazione n. 636 del 29 maggio 2019, con decorrenza dal 1° luglio 2020, è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Asl Roma 5, per la durata triennale prevista dalla normativa, con la seguente composizione:

Dr. Francesco MARCONE, con funzioni di Presidente;

Dr.ssa Antonella D'ADAMO, componente;

Prof. Lucio MANGO, componente.

Nel contesto attuativo del decreto legislativo n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) ha iniziato a svolgere le proprie funzioni di promozione, garanzia e verifica dell'applicazione e del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni, assegnategli dalla normativa nazionale e dalle deliberazioni operative emanate dalla CIVIT. Nella delibera n. 6/2013 viene sottolineato il ruolo dell'OIV nell'ambito del ciclo di gestione della performance, come garante della conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive. L'Organismo ha tenuto conto di tutte le modifiche al D.Lgs. 150/2009 ed alla normativa regionale di cui alla L.R. 16 marzo 2011, n. 1, e dei contenuti delle linee guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (in seguito "DFP") che, per la sanità, integrano le delibere CIVIT in tema di definizione del Piano della Performance, Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, Relazione sulla performance, Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Dal punto di vista metodologico, si evidenzia come la finalità più importante del presente documento, in relazione anche alle indicazioni della delibera n. 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla 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)" sia quella di analizzare, da una parte, i contenuti strategici ed operativi delle linee d'azione realizzate

dall'Azienda nel corso del 2020 e dall'altra, l'analisi dei risultati conseguiti alla luce di quanto programmato dall'Azienda nel Piano della Performance 2020-2022, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2020- 2022, nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance, anno 2020 e rendicontati nella Relazione sulla performance, anno 2020.

A corredo della presente relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, vengono acclusi i previsti Allegati, di cui alla Delibera ex Civit n. 23/2013, nei quali sono evidenziati, per particolari tipologie di gestione, i dati riferiti alla performance dell'anno 2020.

Il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati, introdotto dal D.Lgs 150/2009, recepito a livello regionale dalla L.R. n.1 2017, adottato dall'Azienda con deliberazione n. 397 del 4.5.2012 e modificato con deliberazione n. 84 del 30.01.2020 "Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 5 – Aggiornamento 2020", costituisce l'insieme, coerente ed esaustivo della metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione della performance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo e la cui attuazione consente all'Azienda di pervenire, in modo sistemico, a misurare e valutare i risultati organizzativi ed individuali, rendendone conto ai propri portatori d'interesse.

Il Piano Triennale della Performance 2020-2022 rappresenta il legame fra gli obiettivi strategici, gli obiettivi a carattere operativo ed i correlati apporti individuali.

L'Azienda ha formulato il Piano della Performance 2019-2021, approvato con deliberazione n. 154 del 28.01.2021, anche in coerenza con gli obiettivi assegnati dalla Regione Lazio. Per ogni struttura sono definiti degli obiettivi generali ("macro"), declinati in obiettivi specifici. Per ogni obiettivo specifico sono concordati uno o più indicatori, con riferimenti alla modalità di calcolo, i valori rilevati negli anni precedenti ed il valore obiettivo. Agli obiettivi generali ed agli obiettivi specifici sono assegnati dei pesi, espressi in percentuale, che indicano l'importanza del raggiungimento per la macrostruttura. La definizione degli indicatori garantisce misurabilità e riproducibilità, nonché trasparenza verso l'interno e l'esterno dell'azienda. Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 è quindi esplicitato l'insieme dei risultati da raggiungere ed il contributo fornito dalla singola macrostruttura al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, l'OIV ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2020 dell'Asl Roma 5, analizzando i documenti prodotti dall'Azienda, nonché lo schema di sintesi consuntivo degli indicatori di performance per l'anno 2020. La Relazione si presenta ben strutturata e segue le linee guida metodologiche del Dipartimento Funzione Pubblica (Linee Guida n.3 del Novembre 2018) e le indicazioni operative dell'ANAC, ex CIVIT.

Tutto ciò premesso, l'OIV ha validato la Relazione sulla Performance anno 2020, delibera del Direttore Generale n. 061064 del 29.06.2021, con la raccomandazione di pubblicarla tempestivamente sul sito Internet dell'Asl Roma 5, nella sezione "Amministrazione Trasparente", unitamente al documento di validazione.

Complessivamente, l'OIV ha espresso un giudizio positivo sulla definizione degli obiettivi, sulla misurazione in corso d'anno e sulla valutazione finale dei risultati.

Prima di predisporre il documento di validazione della Relazione sulla performance 2020, datato 30 giugno 2021, l'OIV ha preso atto di:

- ✓ istruttoria presentata dal Controllo di Gestione, contenente la valutazione organizzativa conseguita nel 2020 da ciascuna Struttura (CdR) dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 5 e confluita nella Relazione sulla performance, anno 2020, precisamente, nella tabella denominata: "Performance organizzativa conseguita dai CdR titolari di budget - confronto 2018/2019/2020";
- ✓ contenuti della bozza di Relazione sulla Performance, anno 2020, presentata dalla Struttura Tecnica Permanente dell'OIV;
- ✓ contenuti della griglia allegata alla delibera ANAC n. 294/2021, in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2021, rispetto al quale ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto riportato nell'Allegato 2.1. specifico rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione.

La scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV, il documento di attestazione e la griglia di rilevazione sono stati trasmessi all'Azienda per la successiva pubblicazione, nel rispetto di quanto disposto dalla Delibera suddetta.

La valutazione del risultato ed i premi individuali del personale dipendente scaturisce dall'applicazione dei vigenti protocolli aziendali di valutazione (Deliberazioni n. 1322 e n. 1323 del 31.12.2012). Nel calcolo delle quote di spettanza di ciascun dipendente viene, dunque, considerato il tasso di presenza e di assenza nonché la titolarità o meno di incarichi di direzione di struttura e/o Posizioni Organizzative. La corresponsione del salario accessorio correlato alla produttività tiene conto dell'assegnazione del personale alle singole unità operative ed è ridotto in funzione dello scarto dal valore 100% della performance organizzativa. Il mancato raggiungimento, in base al contratto integrativo, subisce una riduzione sensibile della responsabilità a carico delle posizioni dei singoli appartenenti ad ogni CdR, così come prevede il vigente contratto integrativo aziendale. Nella misurazione dell'apporto individuale al raggiungimento della performance organizzativa si adotta una valorizzazione dei diversi criteri all'interno di un range di misurazione che va da un minimo di 0,5 ad un massimo di 1,5 il quale successivamente viene trasformato in valori percentuali al fine di poter procedere alla distribuzione del corrispettivo economico. Le risultanze della valutazione della performance individuale, personale comparto e dirigenza, sono stati pubblicati in Amministrazione Trasparente/performance/Ammontare complessivo dei premi.