

**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 2023

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

Con deliberazione n. 2287 del 29 dicembre 2022, con mandato triennale, a far data dal 01.01.2023, è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Asl Roma 5, con la seguente composizione:

- Dr. Salvatore CALABRETTA, con funzione di Presidente,
- Dr.ssa Antonella D'ADAMO, con funzione di Componente,
- Dr. Vincenzo LORENZINI, con funzione di 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 regionale e dalle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per le materie di rispettiva competenza.

In particolare, il D.L.gs. 150/99 all'art. 14, c.4 prevede che l'organismo indipendente di valutazione della performance monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabori una relazione annuale sullo stato dello stesso. Lo stesso articolo 14 non è, però, fra quelli cogenti per gli Enti territoriali e al Servizio Sanitario Nazionale (art. 16). La Legge Regionale Lazio n.1 del 16 marzo 2011, all'art. 15 ("Attività svolte dall'O.I.V.") reca: "l'O.I.V. sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, proponendo agli organi di indirizzo politico-amministrativo la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi. Comunica, inoltre, le criticità riscontrate nello svolgimento della propria attività agli organi competenti ma non prevede l'obbligo di una relazione annuale.

Nella presente Relazione si dà atto delle azioni implementate dall'Azienda, nel corso del 2023, con il supporto metodologico dell'Organismo.

Nel corso dell'annualità, sono state concordate con l'Azienda le seguenti attività del ciclo della performance:

1. Definizione del piano della performance (seguendo la Linea Guida n.1 del Dipartimento Funzione Pubblica, DFP); Parere vincolante dell'O.I.V. sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (seguendo la Linea Guida n.2 del DFP);
2. Misurazione e valutazione della performance in continuo;
3. Redazione della relazione sulla performance che, in coerenza con quanto indicato nelle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (Linea Guida n.3), dovrà essere redatta possibilmente entro il 30 giugno, e successivamente validata dall'O.I.V.;
4. Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del sistema, secondo le indicazioni della Delibera 23/2013 dell'ex-Civit "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)".

L'Azienda ha formulato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 con Delibera n. 208 del 31/01/2023 e aggiornato con Delibera n. 676 del 31/03/2023. 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.

Il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati di cui al D.Lgs 150/2009, recepito a livello regionale dalla L.R. n.1 2017, è stato adottato dall'Azienda con Deliberazione n. 207 del 31/01/2023 e 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.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, l'O.I.V. validerà, a conclusione del ciclo della Performance anno 2023, la Relazione sulla Performance.

La presente Relazione sarà aggiornata dopo la validazione della Relazione sulla performance, anno 2023, quando saranno disponibili gli esiti delle valutazioni della performance organizzativa delle strutture ed individuale del personale dirigente e non.

Firmato digitalmente da

Salvatore Calabretta

Dr. Salvatore CALABRETTA

CN = Salvatore Calabretta
C = IT

Presidente

Dr. ssa Antonella D'ADAMO

ANTONELLA D'ADAMO
31.05.2024
07:55:21
UTC

Componente

Dr. Vincenzo LORENZINI

VINCENZO
LORENZINI
31.05.2024
09:40:39
GMT+01:00

Componente