

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 2025

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

Con delibera n. 0000542 del 26/02/2026, con mandato triennale, a far data dal 01.03.2026 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Asl Roma 5, con la seguente composizione:

Prof. Lucio MANGO, con funzione di Presidente,

Dott.ssa Teresa GIOFRÈ, con funzione di Componente,

Dott. Guglielmo DI BALSAMO, con funzione di Componente.

L'Organismo indipendente di Valutazione, come previsto dalle leggi e regolamenti applicativi in materia, monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, verificando periodicamente:

- il rispetto del principio del merito assicurando l'esercizio di un certo grado di selettività nella valutazione;
- la verifica della effettiva e corretta identificazione della performance, attraverso la definizione di relativi obiettivi, indicatori e target, perseguita dall'Azienda nell'esercizio di riferimento in piena coerenza con il sistema di programmazione regionale, supportando quindi la Direzione nella predisposizione degli strumenti di programmazione pluriennale ed annuale;
- la verifica dell'attribuzione degli obiettivi assegnati al personale in coerenza con le performance attese e individuate secondo quanto indicato al punto precedente;
- la valutazione della correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance, attraverso la verifica dei sistemi e degli strumenti adottati dall'Azienda;
- la verifica della correttezza della valutazione delle performance individuali del personale in attuazione delle vigenti metodologie di valutazione secondo i principi di merito, trasparenza ed equità;

l'O.I.V. altresì svolge le funzioni di:

- promozione di continue azioni di sostegno e supporto allo sviluppo dei sistemi gestionali interni di programmazione e controllo e gestione del personale;
- verifica della correttezza delle applicazioni contrattuali, con specifico riferimento alle parti riguardanti la valutazione del personale e l'attribuzione di premi e la loro coerenza con le disposizioni normative nazionali e regionali;
- verifica dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D.Lgs. 150/2009.

La presente relazione presenta in modo sintetico, le principali evidenze relative all'anno 2025 sul funzionamento dei processi di seguito elencati:

1. Performance organizzativa
2. Performance individuale
3. Anticorruzione e trasparenza

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – SMVP 2025

L'aggiornamento del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) relativo all'anno 2025** è stato adottato con **Deliberazione n. 108 del 30/01/2025**. Il documento definisce l'architettura metodologica per la misurazione della performance organizzativa e individuale, stabilendo criteri, indicatori, pesature e modalità di valutazione in coerenza con il ciclo della performance aziendale e con gli indirizzi regionali.

Adozione del PIAO 2025 -2027

Il **PIAO 2025-2027** è stato adottato con **Delibera n. 109 del 30/01/2025**. La **Sezione Anticorruzione** e la **Sezione Performance** costituiscono parte integrante del documento: la prima assicura la coerenza tra **programmazione strategica, gestione del rischio, trasparenza e valutazione della performance**; la seconda definisce **obiettivi, indicatori e target** in linea con la programmazione regionale e con il ciclo della performance aziendale.

Le risultanze del sistema di misurazione e valutazione saranno formalizzate con l'adozione della **Relazione sulla Performance 2025**, la cui approvazione è prevista entro il **30 giugno**, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

Incontro aziendale “Avvio al Budget 2025” – 25/02/2025

Nel corso del 2025 è stato realizzato, **in data 25/02/2025**, un incontro promosso dalla Direzione Strategica con tutti i Responsabili delle Strutture aziendali dedicato all'**avvio del processo di budget**. L'iniziativa ha consentito la condivisione degli obiettivi gestionali e di performance, rappresentando un momento essenziale di allineamento tra Direzione Strategica e articolazioni operative.

Relazione sulla Performance 2024

La **Relazione sulla Performance relativa all'anno 2024** è stata adottata con **Deliberazione n. 1177 del 01/07/2025**. Il documento rappresenta un elemento essenziale del ciclo della performance, fornendo la base valutativa dei risultati conseguiti dall'Azienda nell'anno precedente.

Obiettivi del Direttore Generale e ribaltamento ai Direttori

Gli **obiettivi del Direttore Generale** per l'anno 2025 sono stati definiti con **DGR n. 611 del 17/07/2025**. Essi sono stati **ribaltati al Direttore Amministrativo e al Direttore Sanitario** con **Delibera n. 1662 del 10/07/2025**, garantendo coerenza verticale tra programmazione regionale, direzione strategica e strutture aziendali.

Come già evidenziato in premessa questo OIV è stato nominato il 1 marzo 2026, pertanto, l'analisi delle performance organizzativa e individuale, nonché delle attività in materia di anticorruzione e trasparenza, è stata svolta sulla base della documentazione disponibile e dei verbali prodotti durante la vigenza del precedente OIV, che ha operato per l'intero anno 2025.

30 aprile 2026

Prof. Lucio MANGO, Presidente _____

Dott.ssa Teresa GIOFRÈ, Componente _____

Dott. Guglielmo DI BALSAMO, Componente. _____