

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

nominato con deliberazione n. 706/DG del 17/09/2020

**Relazione sul funzionamento complessivo del
Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**
art. 14, comma 4, lettera a) d.lgs. n. 150/2009

Anno 2021

L'Organismo indipendente di Valutazione dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata di Roma (di seguito OIV e AOSGA), 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, perseguite 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 ed 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'OIV 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 ed all'integrità di cui al D.Lgs.150/2009.

La presente relazione presenta in modo sintetico le principali evidenze negli ambiti di seguito elencati:

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

1. Performance organizzativa

Pur nel proseguimento della situazione eccezionale determinatasi dalla gestione della crisi causa COVID 19 anche nel 2021 il sistema di valutazione e dei controlli ha funzionato con modalità metodologicamente corrette e tempi più che adeguati al ciclo gestionale e della performance dell'azienda. Le negoziazioni di budget sono state avviate per l'anno 2021 già a dicembre 2020, ed il 29/01/2021 è stato approvato il nuovo Piano Triennale della Performance.

A febbraio 2021 si sono concluse le negoziazioni di budget sia di primo che secondo livello (strutture complesse e dipartimenti) con delibera di ufficializzazione datata 26/02/2021.

Si può quindi ritenere che l'AOSGA abbia ben sviluppato e gestito il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2021.

2. Performance individuale

In linea con quanto già indicato nella relazione dello scorso anno, l'AOSGA ha gestito il percorso di attribuzione degli obiettivi di performance individuale coerentemente con quanto previsto dal sistema, e sempre tenuto conto degli effetti della gestione emergenziale.

Inoltre, da segnalare positivamente lo sforzo ulteriore che l'azienda ha compiuto per il mantenimento del processo in quanto il SMVPI relativo al 2020, per problemi tecnici legati all'hackeraggio subito dall'azienda nel settembre 2021, non è stato possibile gestirlo direttamente sulla piattaforma digitale ALFABOX, ma ha richiesto un impegno manuale e quindi necessariamente tempi più lunghi di quanto previsto inizialmente e soprattutto un impegno e carico di lavoro molto maggiorato.

Gli avvenimenti summenzionati hanno, evidentemente condizionato anche la tempistica del processo di assegnazione degli obiettivi individuali relativi all'anno 2021. Si conferma comunque che il sistema misurazione e valutazione della performance individuale si sta consolidando per svolgere in modo adeguato il compito istituzionale connesso.

3. Anticorruzione e trasparenza

Come negli anni precedenti sono stati analizzati e discussi, con specifico incontro del 1/2/2022 (verbale n. 10), i dati relativi al 2021 sui temi della prevenzione e della corruzione nonché della trasparenza, finalizzati al raccordo delle competenze dell'OIV con le responsabilità aziendali in materia. Gli adempimenti sono stati rispettati, e si conferma la presenza dei temi suddetti nella cultura organizzativa dell'azienda e dei suoi dirigenti, come dimostra anche la presenza di obiettivi specifici derivati dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nell'area 3 della scheda budget della performance organizzativa di tutti i centri di responsabilità aziendali.

Tutti i verbali degli incontri sono conservati presso la struttura tecnica di supporto all'OIV della AOSGA.

28 Aprile 2022

Federico LEGA (Presidente)

Roberto DELFINO

Maria Rosaria PERRINI
