

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURA E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE – IFO

Anni 2022-2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) IFO, costituito, in applicazione dell'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009 è stato nominato con Delibera n. 1303 del 23/12/2021 e Delibera 609 del 29/07/2022 ed è composto da:

Dr. Saverio Proia (Presidente), Dr.ssa Elisa Minichiello e Dr. Filippo Coiro.

La Dr.ssa Elena Gattei, individuata dalla Direzione Aziendale coordina la STP e ha funzioni di segretaria OIV.

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; valida la relazione sulla performance; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

L'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

Quanto ai compiti degli OIV in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Premessa

La Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito Relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'Organismo Indipendente di valutazione (di seguito OIV) sul ciclo di gestione della performance.

Nel rispetto delle funzioni attribuite quindi il presente documento costituisce l'output principale dell'attività di monitoraggio dallo stesso svolta circa l'efficacia, nonché il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance IFO.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente (Ciclo della performance 2022 - 2023).

Mediante la presente relazione OIV fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

La relazione tiene conto dei principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, il sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

- funzionamento complessivo del Sistema delle Performance (Performance organizzativa ed individuale/sistema premiante)
- sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il Sistema integrato di misura e valutazione delle performance degli IFO è l'insieme delle metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione dei risultati dell'organizzazione.

L'attuazione di tale Sistema consente di pervenire alla misura di parametri quantitativi e semi quantitativi (numerabili), attraverso cui procedere alla valutazione dei risultati ottenuti dalle singole strutture (*performance organizzativa*) ed alla logicamente correlata valorizzazione delle performance individuali.

Il Sistema IFO prevede:

- l'attuazione del ciclo di gestione delle performance, per orientare le risorse disponibili al conseguimento degli obiettivi;
- l'individuazione di un sistema di obiettivi ed indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti;
- l'analisi e la valorizzazione degli apporti individuali in relazione al contributo assicurato per il conseguimento dei suddetti risultati organizzativi;
- l'attuazione del Sistema secondo principi di trasparenza, pari opportunità, responsabilizzazione e valorizzazione delle singole professionalità presenti in Azienda.

Fanno riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance le seguenti funzioni.

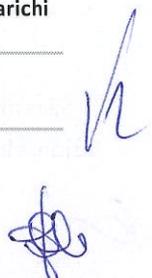
1. Direzione Strategica
2. Comitato budget
3. Struttura Tecnica Permanente (STP)
4. Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL SISTEMA DI GESTIONE – MISURA E VALUTAZIONE - DELLA PERFORMANCE:

- PIAO
- Atto Aziendale, organigramma e funzionigramma aziendali
- Sistema di gestione della Performance organizzativa (Ciclo annuale di budget).
- Sistema di gestione della Performance individuale (correlato ai Protocolli relativi al sistema premiante del personale).
- Relazione annuale sulla performance.

DELIBERE CORRELATE:

Numero Delibera	Data	Oggetto
9	11/02/2022	OGGETTO: Attuazione dell'Atto Aziendale degli IFO di Roma. Graduazione degli incarichi di struttura - Area PTA
644	12/08/2022	OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE RICERCATORE SANITARIO E DEL PERSONALE COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA E ADOZIONE DEL PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE-ESERCIZIO 2022
1320	23/12/2021	OGGETTO: Integrazione deliberazioni n. 1136 e n. 1298 del 2020 - Attuazione dell'Atto Aziendale degli IFO. Definizione della micro-organizzazione. Graduazione degli incarichi di natura professionale - Area Sanità
1139	16/11/2021	OGGETTO: Integrazione della Deliberazione n. 1135 del 28/10/2020 Attuazione dell'Atto Aziendale degli IFO di Roma. Graduazione degli incarichi di struttura Area sanità: UOSD Sperimentazioni di Fase IV"
1298	15/12/2020	OGGETTO: Deliberazione n. 1136 del 28/10/2020 "Attuazione dell'Atto Aziendale degli IFO di Roma. Definizione della micro-organizzazione. Graduazione degli incarichi di natura professionale - Area sanità". Rettifica errori materiali
1136	28/10/2020	OGGETTO: Attuazione dell'Atto Aziendale degli IFO. Definizione della micro-organizzazione. Graduazione degli incarichi di natura professionale - Area Sanità



1135	28/10/2020	OGGETTO: Attuazione dell'Atto Aziendale degli IFO. Graduazione degli incarichi di struttura - Area Sanità.
933	31/08/2020	OGGETTO: Approvazione graduazione degli incarichi di funzione del personale dell'Area del Comparto.
153	04/02/2020	Adozione dei regolamenti per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali.
727	08/08/2019	OGGETTO: Adozione del Regolamento per la graduazione e l'affidamento degli incarichi di funzione ai sensi degli artt. 14-23 CCNL 21/05/2018
739	28/09/2018	OGGETTO: Presa d'atto dell'aggiornamento del Protocollo applicativo per la gestione delle performance individuali e del connesso sistema premiante del Comparto
793	17/10/2018	OGGETTO: Presa d'atto dell'aggiornamento del Protocollo applicativo per la gestione del Sistema di valorizzazione delle performance individuali della Dirigenza
637	05/07/2016	OGGETTO: Approvazione del Regolamento in materia di valutazione degli incarichi dirigenziali
244	29/03/2016	OGGETTO: Approvazione del Protocollo applicativo del "Sistema di valutazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante del Comparto".
951	21/12/2015	OGGETTO: Adozione del Regolamento di Budgeting - metodologia e procedure per la programmazione, il monitoraggio e la verifica delle performance aziendali
950	21/12/2015	OGGETTO: Adozione del Sistema aziendale di misura e valutazione delle performance degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri
744	15/10/2015	OGGETTO: Approvazione del protocollo applicativo per la gestione del sistema di valutazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante delle aree della Dirigenza.

Il ciclo di gestione delle performance, prevede le seguenti fasi:

1. individuazione delle aree di intervento e degli obiettivi strategici da parte della Direzione aziendale, in attuazione della propria *vision* ed in recepimento delle linee programmatiche dettate a livello regionale (*mission*);
2. attivazione del processo annuale di budgeting, con la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi che si intendono raggiungere a livello di singolo Centro di responsabilità (CdR), dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di performance, oltre all'allocazione delle risorse disponibili; a tale livello viene assicurato il coinvolgimento dei collaboratori e la valorizzazione sia *ex ante* ad inizio anno, che *ex post* (fine anno) dei punteggi di flessibilità individuale, ovvero dei rispettivi "talenti";
3. monitoraggio generale delle attività programmate ed eventuale rimodulazione dei contenuti in termini di obiettivi e rispettivi indicatori di risultato;
4. misurazione dei risultati e valutazione delle performance organizzative ed individuali conseguite nell'esercizio e del correlato grado di perseguimento delle strategie direzionali, accertato e proposto alla Direzione strategica da parte dell'OIV;



fl *fl*

fl

5. rendicontazione dei risultati dei CdR in una logica di massima trasparenza nei riguardi delle Istituzioni, nonché dei competenti Organi esterni, soprattutto dei cittadini, degli utenti e degli altri destinatari dei servizi.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV ha proceduto al monitoraggio della performance organizzativa con riferimento all'intero processo, che va dalla definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno, fino alla valutazione finale dei risultati. Di seguito la sintetica descrizione delle fasi e modalità di gestione del processo attuato presso IFO e monitorato dall'OIV.

Performance Organizzativa

Il sistema di budget attuato presso IFO è adottato dall'Azienda quale strumento gestionale e di programmazione annuale, è articolato in schede contenenti obiettivi di attività, economico-finanziari e di ricerca per ogni Centro di Responsabilità aziendale, attribuendo responsabilità economiche di budget solo per i costi direttamente controllati dal Responsabile anche per evidenziare la caratteristica gestionale e non solamente contabile dello strumento adottato.

Programmazione e Negoziazione

Nella fase di impostazione di ciascun ciclo annuale di budget, la Direzione aziendale, in considerazione dei contenuti dalla Stessa individuati nel PIAO – Sezione Performance, previo coinvolgimento del Collegio di Direzione, annuncia all'organizzazione l'avvio delle procedure annuali di budgeting, portando a conoscenza dei titolari di ciascun CdR le strategie verso cui l'Azienda intende convergere nel corso dell'esercizio.

A seguito di ciò, la Direzione strategica, con il supporto del Comitato Budget ed in forma coerente con gli equilibri economici e finanziari di propria responsabilità, individua gli obiettivi operativi dei CdR, presentando ad ogni Direttore e Responsabile di struttura i contenuti delle relative schede di budget:

- strategie aziendali di riferimento;
- descrizione dei singoli obiettivi proposti (con indicazione del relativo peso strategico/operativo);
- indicatori di performance riferiti a ciascun obiettivo operativo (con indicazione del relativo peso strategico/operativo);
- (ove rilevabile) dato storico riferito ai singoli indicatori di performance;
- risultato atteso in relazione a ciascun indicatore, cui corrisponde una performance del 100%;
- risultato minimo accettabile in relazione a ciascun indicatore, pari ad una performance dello 0%.

Ciascun CdR, preso atto degli obiettivi ed indicatori di risultato individuati dalla Direzione strategica per il tramite del Comitato budget, ha la possibilità di proporre modifiche e/o integrazioni degli stessi.

A seguire la Direzione strategica convoca le unità operative titolari di budget per concludere la fase di individuazione dei relativi obiettivi operativi.

Individuati gli obiettivi operativi annuali, il direttore/responsabile di ciascun CdR ha il dovere e la diretta responsabilità di portare a conoscenza di tutto il personale afferente alla propria unità operativa i contenuti di programmazione convenuti, come attestazione dell'avvenuta condivisione trasmette alla Direzione Strategica copia della scheda budget firmata dal personale afferente.

Monitoraggio

Nel corso dell'esercizio le funzioni di controllo interno aziendale forniscono alla Direzione strategica ed ai singoli CdR informazioni inerenti il grado di conseguimento delle performance organizzative programmate. A tal fine, secondo opportuni livelli di sintesi, tenuto conto dei flussi informativi disponibili e con la debita collaborazione dei titolari dei CdR, viene prodotta un'apposita reportistica circa il grado di conseguimento dei singoli obiettivi.

Verifiche annuali

All'approssimarsi della conclusione di ciascun esercizio, l'Azienda imposta le verifiche sul grado di conseguimento delle performance organizzative effettivamente conseguite da ciascun CdR.

In base alle informazioni derivanti dai flussi informativi aziendali, dalla documentazione formalmente ricavabile e dalle relazioni dei CdR, le funzioni che afferiscono alla Struttura Tecnica Permanente impostano la fase istruttoria delle verifiche annuali di budgeting.

Le risultanze di tale analisi sono quindi trasmesse all'OIV, che, oltre a verificare il grado di conseguimento degli obiettivi sulla base delle responsabilità effettivamente ascrivibili ai singoli CdR, ove opportuno può chiedere ulteriori livelli di approfondimento, così da elaborare in via definitiva la proposta delle performance conseguite.

Tale proposta è portata all'attenzione della Direzione aziendale per le debite considerazioni strategiche e per la definitiva presa d'atto dei risultati annuali conseguiti.

Sulla base delle suddette verifiche e con il supporto della STP, l'Amministrazione è chiamata a redigere entro il 30 giugno una Relazione annuale sulle performance organizzative effettivamente conseguite nell'esercizio appena conclusosi, quindi sul progressivo grado di conseguimento delle strategie definite dal PIAO. Tale Relazione, prima della definitiva adozione e pubblicazione sul sito web istituzionale, è portata a conoscenza dell'OIV, chiamato dalla norma a validarne i contenuti.

Le risultanze della verifica delle performance organizzative sono infine trasmesse agli uffici amministrativi anche ai fini della gestione del correlato sistema premiante aziendale.

Performance individuali e Sistema Premiante

La programmazione e verifica della performance individuale è collegata alla dimensione della performance organizzativa, quale contributo organizzato dei singoli dipendenti ai fini del conseguimento dei risultati d'equipe. A tal proposito l'IRCCS, nel rispetto dei debiti passaggi di contrattazione integrativa, disciplina in appositi protocolli applicativi la metodologia di analisi delle performance individuali effettivamente prestate e le correlate modalità di calcolo degli incentivi individuali.

L'OIV monitora costantemente la validità della metodologia adottata, nonché la corretta applicazione della stessa in corso d'anno.

La metodologia per la valorizzazione degli apporti individuali.

A partire dai contenuti di programmazione operativa risultanti dal processo di budgeting, l'Azienda, ai fini della massima trasparenza e partecipazione, richiede ai propri direttori di CdR, nonché alle Posizioni Organizzative ed alle Funzioni di Coordinamento del Comparto, di attivare momenti di informazione nei confronti dei rispettivi collaboratori. In tale fase tutto il personale viene coinvolto nel conseguimento degli obiettivi di struttura, procedendo all'analisi delle modalità attraverso cui organizzare i necessari apporti individuali (qualitativi e quantitativi).

In relazione a ciò, vengono quindi individuati e condivisi i criteri che risulteranno alla base della valorizzazione delle performance individuali, esplicitando per ciascuno di questi il significato oggettivabile del livello di apporto individuale.

Al termine dell'esercizio il relativo responsabile compilerà le suddette schede di valorizzazione individuale con il coinvolgimento del personale interessato, per poi trasmettere le stesse agli uffici amministrativi per i successivi adempimenti legati al calcolo degli incentivi individuali.

Le modalità di calcolo degli incentivi del personale sono disciplinate in appositi protocolli applicativi per le diverse aree contrattuali e risultano direttamente collegate alle performance organizzative ed individuali verificate al termine dell'esercizio.

Alla luce della complessità del modello organizzativo dell'IRCCS, nel calcolo degli incentivi sono tenuti in debita considerazione anche i diversi livelli di responsabilizzazione individuale nel conseguimento degli obiettivi.

Il sistema di calcolo è inoltre impostato secondo un'analisi di tipo multidimensionale, che tiene in considerazione i diversi elementi d'analisi in chiave moltiplicativa, quindi riuscendo a valorizzare il merito individuale sia in base alla quantità del servizio prestato, che in considerazione della qualità dei suoi contenuti.

Il ciclo delle Performance IFO 2022 si è svolto seguendo questo timing:

- Adozione Piano delle Performance 2022-2024: 31 gennaio 2022
- Avvio negoziazioni Performance Organizzative – Budget 2022: Marzo 2022
- Assegnazione obiettivi valorizzazioni individuali: Marzo-Aprile 2022
- Delibera Budget 2022: n. 587 del 28/07/2022
- Primo monitoraggio Performance Organizzative: Agosto 2022
- Secondo monitoraggio Performance Organizzative: Ottobre 2022
- Inizio istruttorie per valutazione risultati Performance Organizzative 2022: Febbraio 2023
- Validazione Performance Organizzative 2022: 27/06/2023
- Conclusione valorizzazioni Individuali: luglio 2023
- Liquidazione produttività: Luglio 2023

Il ciclo delle Performance IFO 2023 si è svolto seguendo questo timing:

- Adozione PIAO 2023-2025: 31 gennaio 2023
- Aggiornamento e Integrazione PIAO 2023-2024 30 marzo 2023
- Avvio negoziazioni Performance Organizzative – Budget 2023: Marzo 2023
- Assegnazione obiettivi valorizzazioni individuali: Marzo-Aprile 2023
- Delibera Budget 2023: n. 764 del 29/08/2023
- Primo monitoraggio Performance Organizzative: Agosto 2023
- Secondo monitoraggio Performance Organizzative: Ottobre 2023
- Inizio istruttorie per valutazione risultati Performance Organizzative 2023: Febbraio 2024
- Validazione Performance Organizzative 2023 prevista per giugno 2024
- Conclusione valorizzazioni Individuali prevista per luglio 2024
- Liquidazione produttività prevista per Luglio 2024

MONITORAGGIO E VALUTAZIONI OIV

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto l'attività di propria competenza in linea con le prescrizioni di cui alla normativa di riferimento, attraverso: l'analisi della documentazione presentata dalla Struttura Tecnica di Supporto e/o da quella inviata dai responsabili delle strutture aziendali; l'analisi del sito aziendale e la verifica della documentazione pubblicata.

Con riferimento al "Ciclo della Performance 2022" si riepilogano le date e gli ordini del giorno degli incontri.

Data seduta	O.d.G.	Modalità partecipazione
20 gennaio 2022	Insedimento OIV	in presenza
3 febbraio 2022	1. Approvazione del verbale della seduta d'insediamento. 2. Validazione del Piano Performance 2022-24 3. Condivisione del Sistema di Misurazione e valutazione della performance in vigore nell'IRCCS IFO. 4. Varie ed eventuali	Videoconferenza
10 marzo 2022	1 - Approvazione ultimo verbale 2 - Incontro con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza per avere una illustrazione del prossimo Piano Aziendale 3 - Programmazione attività dell'Organismo 4 - Varie ed eventuali	Videoconferenza
28 aprile 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente.	Videoconferenza

	2. Avvio lavori valutazione performance organizzative 2021: presentazione documentazione istruttoria predisposta. 3. Varie ed eventuali.	
26 maggio 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Attestazione della regolarità delle procedure di valutazione degli obiettivi 2021 del DA e DS 3. Varie ed Eventuali	In presenza e videoconferenza
20 giugno 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Avvio esame del Sito e della Griglia relativa allo stato di avanzamento delle informazioni da esporre nel sito aziendale (delibera ANAC sulla trasparenza) 3. Validazione delle performance organizzative 2021 4. Varie ed Eventuali	Videoconferenza
30 giugno 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Ultime valutazioni di performance organizzativa e validazione della Relazione della performance dell'anno 2021. 3. Attestazione di cui alla delibera ANAC riguardante la funzionalità del sito IRCCS IFO sezione Amministrazione Trasparente. 4. Varie ed Eventuali	Videoconferenza
3 agosto 2022	1. Insediamento nuovo Presidente 2. Presentazione da parte dell'azienda (Risorse Umane e Relazioni Sindacali) dei seguenti protocolli aggiornati per i quali si chiede parere OIV • Sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria ed addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria – esercizio 2022 e seguenti • Protocollo applicativo per la gestione del Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante del Comparto – Esercizio 2022 e seguenti. 3. Comunicazione inviata da Risorse Umane a OIV: richiesta di seconda istanza da parte di OIV per controversie in corso su valorizzazione 2021. 4. Varie ed eventuali.	in presenza
9 settembre 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Seconda istanza per controversie su valorizzazione 2021 3. Varie ed eventuali.	in presenza
7 ottobre 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Chiusura seconda istanza per controversie su valorizzazione 2021 3. Verifica aggiornamento griglia adempimenti con RPCT IFO 4. Varie ed eventuali	in presenza
30 novembre 2022	1. Approvazione verbale ultima seduta 2. PIAO 2023-2025 3. Valutazione incarichi dirigenziali 4. Varie ed eventuali	Videoconferenza
27 dicembre 2022	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Illustrazione Piano Fabbisogno Personale 3. Illustrazione prima bozza PIAO 2023 4. Varie ed eventuali	Videoconferenza

Con riferimento al "Ciclo della Performance 2023" si riepilogano le date e gli ordini del giorno degli incontri.

Data seduta	O.d.G.	Modalità partecipazione
27-gen-23	1. Approvazione Verbale seduta precedente 2. Validazione PIAO IFO 2023-2025 3. Varie ed eventuali.	in presenza
24-feb-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Audizione Dr. Campanella su aggiornamento PTPCT 2023-2025 3. Varie ed eventuali	Videoconferenza
24-mar-23	1. Approvazione del verbale della seduta precedente 2. Validazione aggiornamento PIAO 2023-2025 3. Valutazioni gestionali Dirigenti anno 2021	Videoconferenza

	4 Varie ed eventuali.	
24-apr-23	1. Approvazione del verbale della seduta precedente 2. Avvio lavori istruttorie per valutazioni performance organizzative 2022 3. Varie ed eventuali	Videoconferenza
27-giu-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Validazione da parte dell'OIV delle performance organizzative 2022 3. Validazione Relazione Performance 2022 4. Varie ed eventuali.	Videoconferenza
25-lug-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Presentazione nuovo RPCT IFO 3. Varie ed eventuali.	Videoconferenza
29-ago-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Attestazione della regolarità delle procedure di valutazione degli obiettivi 2021 dei Direttori Scientifici IRE e ISG 3. Lavori propedeutici ad attestazione OIV su portale ANAC. 4. Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione delle performance IFO 5. Varie ed eventuali.	Videoconferenza
11-set-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Lavori propedeutici ad attestazione OIV su portale ANAC. 3. Varie ed eventuali.	Videoconferenza
06-ott-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Aggiornamento della Relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema di misura e valutazione della performance 3. Varie ed eventuali.	Videoconferenza
16-nov-23	1. Approvazione Verbale seduta precedente 2. Redazione e approvazione Relazione OIV 2022 3. Redazione e approvazione Regolamento OIV IFO 4. Varie ed Eventuali.	Mista - In presenza e Videoconferenza
05-dic-23	1. Approvazione verbale seduta precedente 2. Illustrazione da parte dell' RPCT IFO delle misure di trasparenza adottate al fine di superare le criticità segnalate in previsione della nuova scheda di monitoraggio OIV. 3. Varie ed eventuali.	Videoconferenza

L'organismo rileva che presso gli IFO è presente un buon Sistema di gestione del Ciclo performance, orientato a garantire la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa con la finalità di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

La valutazione sull'intero processo relativo alla performance organizzativa dalla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati è risultata positiva e conforme agli standard del sistema sanitario regionale. I processi posti in essere dall'amministrazione rispondono pienamente ai requisiti metodologici definiti dalla norma.

Il sistema di monitoraggio e valutazione della performance individuale appare discretamente consolidato e accettato dall'organizzazione. Processi e strumenti sembrerebbero però a volte non garantire a pieno la diretta relazione valutato – valutatore.

Il sistema ha prodotto nella sua applicazione, infatti, alcuni contenziosi da parte di personale del Comparto portati alla valutazione dell'OIV.

L'OIV non potendo entrare nel merito delle valutazioni dei casi sottoposti ha comunque constatato, in quelle situazioni, la mancanza di una completa condivisione degli obiettivi assegnati e dei criteri utilizzati per le valutazioni.

Per questo è stato consigliato di inviare una nota a tutti i valutatori con la quale richiamare la necessità di procedere alle valutazioni attenendosi a quanto previsto nel regolamento interno in materia, prevedendo per il Budget 2023 un obiettivo da assegnare ai direttori di struttura che tracci l'avvenuta condivisione della programmazione operativa negoziata e degli obiettivi di valorizzazioni assegnati.

Si propone inoltre di introdurre strumenti che supportino la crescita della cultura della valutazione sia per i valutatori che per i valutati e che incentivino i valutatori ad operare anche una maggiore differenziazione nella valutazione, tenuto conto che tale processo è finalizzato ad accrescere la responsabilizzazione, a valorizzare il merito e la professionalità e al miglioramento continuo dei livelli di performance individuale ed organizzativa.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

La presente sezione ha lo scopo di descrivere agli Organi di indirizzo le principali opportunità offerte da una efficace e corretta implementazione del Ciclo di gestione della performance

Si richiamano, solo alcune di quelle che possono essere le maggiori opportunità offerte dall'implementazione del Ciclo di gestione della performance con particolare riferimento al rapporto con gli Stakeholder che è apparso un elemento nei confronti del quale porre particolare attenzione.

Le recenti modifiche normative hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti, esterni ed interni, al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, richiedendo alle amministrazioni pubbliche di adottare modalità di coinvolgimento e strumenti che consentano di valorizzare il contributo e la differente rilevanza che gli stakeholder attribuiscono ai loro risultati.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di dare maggiore concretezza al principio astratto della partecipazione al ciclo della performance, individuando quali protagonisti dei processi valutativi sia i cittadini che gli "utenti finali" delle prestazioni erogate dall'IFO, predisponendo un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione, una pubblicazione dell'esito della rilevazione con cadenza annuale, con la finalità di migliorare le attività erogate prendendo spunto dalle rilevazioni effettuate. La generazione di "valore pubblico" non può infatti essere autoreferenziale e prescindere da una valutazione/partecipazione degli utenti interni ed esterni.

In un'ottica di rafforzamento del ciclo della performance e di un conseguente miglioramento organizzativo, si dovrà necessariamente migliorarne l'apertura in chiave partecipativa: il cittadino/utente cessa di essere esclusivamente oggetto di indagine, diventando co-valutatore delle attività e dei servizi di cui beneficia. La finalità dell'implementazione di tale ciclo sarà quella di migliorare la qualità delle prestazioni erogate dall'IFO, avvicinandole ai reali bisogni degli utenti/cittadini, grazie anche alle loro idee e suggerimenti, attraverso cui raggiungere una conoscenza più completa dei bisogni.

Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione).

L'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio sugli adempimenti, da parte degli IFO, inerenti gli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione, anche attraverso verifiche a campione, accessi al portale della trasparenza e richieste di approfondimento rivolte ai referenti aziendali, nonché ha provveduto all'attestazione annuale di tali adempimenti, come previsto dalle delibere ANAC in materia.

L'Ente si mostra adempiente sia sul piano delle previsioni per la trasparenza che dell'anticorruzione.

Si rileva però che al momento è presente sul portale Aziendale una doppia 'alberatura' per accedere ai contenuti della trasparenza: Nuova Amministrazione Trasparente e Amministrazione Trasparente.

Come già segnalato nel corso dell'anno è auspicabile che tutti i contenuti relativi agli obblighi di trasparenza e pubblicazione vengano ricondotti ad un'unica sezione per garantire una maggiore chiarezza e agevolare la navigazione da parte degli utenti.

Dr. Saverio Proia

Dr. Filippo Coiro

Dr.ssa Elisa Minichiello





