



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2021

a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Fondazione Policlinico Tor Vergata

La relazione che segue è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Policlinico Tor Vergata, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs 150/2009 che così recita: «[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».

Nei paragrafi successivi, si fa riferimento prevalentemente all'annualità 2021 del ciclo 2021-2023 conclusasi il 30 giugno 2022 con la validazione della Relazione sulla performance 2021 da parte dell'OIV.

Il 2021 ha visto il cambio della Direzione Generale e l'avvio di cambiamenti nell'assetto della governance e negli obiettivi strategici.

Si evidenzia come anche l'anno 2021, seppure in miglioramento rispetto al 2020, sia stato fortemente interessato dal perdurare dello stato di emergenza pandemica determinata da SARS-COV-2 che ha condizionato significativamente l'organizzazione, la gestione e i risultati del Policlinico con ripercussioni anche sul funzionamento del ciclo della performance.

In particolare nel 2021 il SMVP è stato aggiornato sulla base delle previsioni normative vigenti ma a causa del protrarsi dell'emergenza pandemica, la Direzione Generale ha proceduto alla sospensione dell'adozione del nuovo SMVP.

Si segnala come elemento positivo che nel 2021 per la prima volta si è proceduto all'assegnazione della retribuzione di risultato ai dirigenti medici non apicali. In deroga al SMVAP vigente, limitatamente al 2021, obiettivi e risultati sono stati considerati coincidenti con quelli del dirigente apicale di riferimento.

Si rileva la mancanza di una infrastruttura informatica di supporto ai processi di valutazione che renda possibile una più adeguata gestione del ciclo delle performance.

Tale criticità ha ricadute non tanto nell'area clinica dove il controllo di gestione presidia e monitora puntualmente gli obiettivi e i relativi indicatori di performance organizzativa, ma soprattutto nell'area tecnico-amministrativa e per ciò che concerne la performance individuale in generale.

Nonostante gli sforzi di digitalizzare alcune parti del processo, la valutazione del personale di comparto e della dirigenza amministrativa, tecnica e parte della dirigenza sanitaria è ancora gestita su supporto cartaceo o, al massimo, con scambi di file di testo o fogli di calcolo.

Queste difficoltà rendono, tra l'altro, complesso attuare il percorso di valutazione partecipata (D.Lgs 150/2009 s.m.i. art. 14, c. 4-bis e art 19-bis) , nonostante siano già presenti alcuni sistemi di customer satisfaction.

In merito al Piano per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza, adottato nei tempi previsti, sono presenti obiettivi riferiti prevalentemente all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, questi ultimi attestati dall'OIV entro il termine del 30 giugno 2022 ai sensi Dlgs. 33/2013 e s.m.i. con i dovuti accertamenti e tenuto conto degli elementi emersi dalla attività di controllo del RPCT

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

In questo contesto, l'OIV ha svolto la sua azione di controllo e di stimolo al cambiamento e al miglioramento, attraverso il supporto metodologico e la collaborazione per indirizzare la struttura verso il corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. Relativamente al ciclo della Performance 2021, le riunioni si sono tenute con modalità sia in presenza che a distanza, grazie al costante supporto della struttura tecnica permanente che, tra l'altro, ha predisposto tutte le istruttorie e messo a disposizione i documenti necessari nello spazio cloud condiviso al fine di renderli accessibili per le verifiche dei componenti dell'OIV. Si riportano le sedute e gli ordini del giorno con i temi trattati. Per ciascuna seduta è stato predisposto il relativo verbale conservato agli atti nel quale vengono dettagliate le modalità di accesso e di verifica adottate dall'OIV e le risultanze del lavoro svolto.

DATA INCONTRO	PUNTI ALL'ORDINE DEL GIORNO
25/06/2021	1. Valutazione Posizioni organizzative amministrative anno 2020-2021; 2. Valutazione Posizioni organizzative sanitarie anno 2020-2021; 3. Presa d'atto valutazione Funzioni di coordinamento anno 2020-2021; 4. Analisi e valutazione monitoraggi intermedi degli obiettivi assegnati al comparto per l'anno 2021; 5. Validazione relazione sulla Performance anno 2020; 6. Attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di comunicazione per l'anno 2020 come previsto dalla delibera ANAC n. 294 del 13/04/2021;
01/12/2021	1. Insediamento nuovo Presidente OIV;
17/12/2021	1. Valutazione incarichi di posizione organizzativa amministrativa anno 2020-2021.
09/03/2022	1. Contrattazione obiettivi anno 2022 e PIAO 2. Performance 2021 personale di comparto – verifica obiettivi e approvazione risultanze;
26/04/2022	1. Valutazione Posizione organizzativa amministrativa anno 2021-2022 2. Presentazione Piano Organizzativo del Lavoro Agile; 3. Parere preventivo in ordine al Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022- 2024; 4. Presentazione Piano delle Performance 2022-2024
06/06/2022	1. Attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di comunicazione per l'anno 2021; 2. Proposta di valutazione obiettivi Dirigenti Apicali e non Apicali afferenti alla Direzione Aziendale - anno 2021;

	3. Presa atto valutazione obiettivi Dirigenti non Apicali anno 2021; 4. Valutazione Posizioni organizzative sanitarie anno 2021-2022; 5. Presa atto valutazione Funzioni di Coordinamento anno 2021-2022;
30/06/2022	1. Validazione della Relazione sulla Performance 2021; 2. Proposta di valutazione dei dirigenti dell'area clinica relativa all'anno 2021; 3. Analisi e valutazione monitoraggi intermedi degli obiettivi assegnati al comparto per l'anno 2022.

IL FUNZIONAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Di seguito vengono riepilogate alcune considerazioni specifiche riguardanti il funzionamento del ciclo delle performance.

- Gli obiettivi, gli indicatori e i target sono il frutto di un processo presidiato dalla direzione generale; la pianificazione annuale tiene conto sia delle indicazioni provenienti dalla Regione, sia delle condizioni di contesto interno ed esterno e si realizza con il coinvolgimento dei dipartimenti e delle unità operative attraverso il processo di budget.
- Il processo di misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi è governato in parte dall'area risorse umane, in parte dal controllo di gestione.

Quest'ultimo, per l'area clinica, presidia gli indicatori di produzione e performance organizzativa aggiornati con cadenze ravvicinate e monitoraggi continui.

Relativamente alla performance della dirigenza amministrativa, sanitaria non medica e del comparto a seguito di richiesta di rendicontazione annuale, viene avviata la compilazione delle schede da parte delle unità organizzative che le consegnano alla struttura tecnica entro tempi convenuti. Si procede così con una prima verifica formale. Tale processo non è supportato dai sistemi informatici e pertanto il recupero di tutti i dossier si rivela particolarmente oneroso sia in termini di tempo che di gestione documentale.

- In corso d'anno vengono eseguiti monitoraggi finalizzati alla definizione dello stato di avanzamento delle attività, in modo da poter procedere con gli anticipi previsti dai regolamenti aziendali del comparto circa la retribuzione di risultato. Gli esiti del monitoraggio vengono validati dall'OIV a seguito delle verifiche e dei relativi controlli. Sono previste verifiche di prima e seconda istanza.
- I tempi delle azioni di misurazione e valutazione sono sostanzialmente rispettati anche a fronte di un corposo lavoro derivante dalla già citata assenza di una adeguata infrastruttura informatica di raccolta delle informazioni e dalla mole rilevante di obiettivi e relativi indicatori da gestire.
- La componente comportamentale è misurata attraverso parametri che vengono definiti "oggettivi" ma inidonei a misurare adeguatamente la performance professionale e comportamentale e certamente non

adeguati a valorizzare il contributo delle diverse figure professionali. Non vengono utilizzati dizionari comportamentali, né di valorizzazione e sviluppo delle competenze.

- Per ciò che concerne la parte collegata ai risultati della performance individuale, si rileva la quantità eccessiva di obiettivi individuali e di équipe che complessivamente vengono assegnati ai diversi livelli. Molti di essi sono registri di mere attività da compiere, non hanno finalità di miglioramento, ma di controllo di attività di routine. Sarebbe auspicabile concentrare l'attenzione su obiettivi significativi e sfidanti, misurati con indicatori appropriati e qualificanti capaci di valorizzare il merito e le competenze individuali e di gruppo.
- Si segnala come anche nel 2021 per quanto attiene in particolare l'area del comparto e l'area amministrativa e sanitaria non medica, il sistema abbia prodotto una scarsa differenziazione rispetto a quanto previsto dal D.Lgs 150 e s.m.i. art 9 c.1. Si tratta di un appiattimento verso l'alto di frequente riscontro nelle Aziende del SSN rispetto al quale si richiamano opportunità di miglioramento con la finalità di una valutazione non solo finalizzata alla retribuzione accessoria, ma nella prospettiva ben più rilevante per la organizzazione, di responsabilizzare, promuovere il merito e lo sviluppo delle competenze professionali e comportamentali.
- Si rileva che nel corso dell'anno 2021 numerosi obiettivi dell'area clinica sono stati sterilizzati in fase di valutazione finale. Per il futuro l'OIV auspica l'invio, da parte della Direzione, della documentazione attestante le motivazioni che hanno resa necessaria tale sterilizzazione.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

L'OIV, in considerazione delle criticità evidenziate e a integrazione delle osservazioni già formulate, auspica l'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale coerente con le previsioni normative e concretamente gestibile dal PTV.

Si ribadisce, date le dimensioni dell'ente, la necessità di poter disporre di una infrastruttura informatica che consenta di presidiare adeguatamente le diverse fasi ciclo delle performance. In tal senso l'OIV ha già riscontrato l'impegno della direzione aziendale.

Per quanto concerne la performance organizzativa va adeguatamente presidiata e migliorata soprattutto nel medio termine, includendo gli ambiti di valutazione previsti dalle linee guida compresi gli obiettivi per la promozione delle pari opportunità, nonché l'attuazione di una maggiore integrazione tra il ciclo della performance, il ciclo di bilancio e il piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Per quanto concerne l'allargamento alla valutazione partecipata ai cittadini e stakeholder, è necessario avviare un percorso pluriennale per l'integrazione all'interno del nuovo SMVP.

Maggiore attenzione andrebbe riservata alla rendicontazione dei risultati prodotti nei confronti degli stakeholder, per quelli interni infatti andrebbero esplicitate le azioni volte a rafforzare lo sviluppo

professionale e ad assicurare il costante miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso il continuo coinvolgimento dei lavoratori, l'ascolto continuo dei loro feedback e la valutazione delle informazioni derivati da sistemi di valutazione del clima aziendale.

Per gli stakeholder esterni, invece, l'Azienda dovrebbe procedere con indagini attraverso sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, nonché porre in essere le azioni volte a rimuovere le criticità segnalate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all'URP.

Per quanto riguarda i risultati degli obiettivi collegati agli indicatori del sistema P.RE.VAL.E, limitatamente a quelli non monitorabili dagli uffici Aziendali e non disponibili e quindi non valutabili nei termini di approvazione della relazione sulla Performance, si suggerisce per il futuro, di specificare meglio l'utilizzo che si intende farne rispetto agli indicatori del P.RE.VAL.E direttamente monitorabili dagli uffici preposti e pertanto misurabili nei termini previsti dal sistema di Valutazione.

Per quanto concerne la performance individuale sarebbe auspicabile procedere a una revisione del sistema rivedendo la quantità di obiettivi operativi di gruppo e individuali e la loro qualità. È preferibile responsabilizzare i professionisti su pochi obiettivi sfidanti, misurabili, che su tanti obiettivi non sempre significativi o formulati per il mero controllo di attività da svolgere.

Al pari delle competenze professionali e organizzative andrebbero misurate adeguatamente le competenze comportamentali con apposite scale, così come previsto dalle linee guida, in grado di rilevare come vengono svolte le attività. In tal modo sarà possibile realizzare la valutazione attraverso un processo di confronto e feedback tra valutato e valutatore nella prospettiva del miglioramento dell'organizzazione e del singolo professionista, evitando la sterile compilazione di schede non in grado di valorizzare compiutamente il contributo dei professionisti.

In conclusione si riconosce un significativo sforzo di miglioramento da parte della Direzione Aziendale che, considerato il contesto richiederà tempo e vede l'OIV disponibile alla collaborazione e al supporto metodologico.

Le osservazioni e le proposte contenute nella presente relazione vanno intese nel senso della collaborazione e del miglioramento.

È indubbio che il cambiamento in tema di valutazione debba essere prima di tutto culturale rispetto alle finalità, all'utilizzo dei risultati, nonché sui ruoli e sulle responsabilità dei diversi attori.

È auspicabile che tale cambiamento sia favorito con un investimento in informazione, coinvolgimento e formazione per il miglioramento della performance organizzativa, del valore pubblico garantito dall'ente e



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

dalle strutture che lo compongono oltre che della performance individuale dei professionisti a favore della qualità del servizio garantito alla collettività.

F.to
Presidente OIV
Antonella Messori

F.to
Componente OIV
Patrizio Bruni

F.to
Componente OIV
Emidio Di Virgilio