



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

ANNO 2022

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 2022 del ciclo 2022-2024 conclusasi il 30 giugno 2023 con la validazione della Relazione sulla performance 2022 da parte dell'OIV.

Si evidenzia come anche l'anno 2022, sia stato interessato dal perdurare dello stato di emergenza pandemica determinata da SARS-COV-2, seppure in progressiva risoluzione, che ha condizionato in parte l'organizzazione, la gestione e i risultati del Policlinico con ripercussioni anche sul funzionamento del ciclo della performance.

In particolare nel 2022 il SMVP è stato aggiornato sulla base delle previsioni normative vigenti ma la Direzione ha proceduto alla sospensione dell'adozione del nuovo SMVP in considerazione della sottoscrizione del protocollo di intesa tra Regione Lazio e L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata che porterà all'istituzione di un'azienda unica e conseguentemente a nuovi assetti e alla sottoscrizione di un nuovo atto aziendale.

Si evidenzia anche per l'anno 2022 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.

Si evidenzia tuttavia l'impegno dell'amministrazione di andare verso una maggiore digitalizzazione della Azienda e del ciclo delle performance di specifico interesse in questa sede.

Si è dato avvio infatti, alla fase propedeutica relativa al processo di informatizzazione del Sistema per la gestione del ciclo della performance, che porterà all'installazione, dal 2023, di una procedura digitale per la valutazione del personale (nella prima fase solo il comparto) in modo più snello e con la progressiva eliminazione della documentazione in formato cartaceo.

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 previsto da ANAC 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 per quanto di competenza. Relativamente al ciclo della Performance 2022, 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
09/03/2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrattazione obiettivi anno 2022 e PIAO 2. Performance 2021 personale di comparto – verifica obiettivi e approvazione risultanze;
26/04/2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione Posizione organizzativa amministrativa anno 2021-2022; 2. Presentazione Piano Organizzativo del Lavoro Agile; 3. Parere preventivo in ordine al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024; 4. Presentazione Piano delle Performance 2022-2024;
06/06/2022	<ol style="list-style-type: none"> 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 Posizione organizzativa sanitaria anno 2021-2022; 5. Presa atto valutazione Funzioni di Coordinamento anno 2021-2022;
30/06/2022	<ol style="list-style-type: none"> 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;
09/11/2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione incarichi di Posizione organizzativa amministrativa anno 2021-2022 2. Illustrazione obiettivi di budget anno 2022 e stato dei relativi monitoraggi;

25/01/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 per la successiva adozione; 2. SMVP 2023 e stato dell'arte;
09/03/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Processo di Budget: monitoraggio. 2. Performance 2022 personale di Comparto - Verifica obiettivi e approvazione risultanze;
24/05/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta di Valutazione obiettivi Dirigenti Apicali e non Apicali afferenti alla Direzione Aziendale - Anno 2022; 2. Presa atto valutazione obiettivi Dirigenti non Apicali area non clinica Anno 2022; 3. Proposta di valutazione obiettivi Dirigenti Apicali area clinica 2022; 4. Presa atto valutazione obiettivi Dirigenti non Apicali area clinica Anno 2022; 5. Valutazione Posizioni organizzative sanitarie e amministrative anno 2022-2023; 6. Presa atto valutazione Funzioni di Coordinamento anno 2022-2023;
22/06/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta valutazione dirigenti apicali area clinica anno 2022; 2. Presa atto valutazione dirigenti non apicali area clinica anno 2022
27/06/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Validazione della Relazione sulla Performance 2022; 2. Analisi e Valutazione monitoraggi intermedi degli obiettivi assegnati al comparto per l'anno 2023;

IL FUNZIONAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

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

- Per quanto riguarda la performance organizzativa 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 periodici.

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, come già richiamato, 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 verifica dello stato di avanzamento delle attività e al livello di conseguimento degli obiettivi. I monitoraggi e la valutazione dello stato di avanzamento consentono altresì di 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 della misurazione e della 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.
 - Per il personale di comparto la performance è misurata attraverso parametri che vengono definiti "oggettivi" ma non del tutto idonei a misurare adeguatamente i comportamenti organizzativi e a valorizzare il contributo delle diverse figure professionali. Non vengono utilizzati dizionari comportamentali, né di valorizzazione e sviluppo delle competenze.
 - Si segnala invece come elemento positivo nel 2022, per la prima volta, l'assegnazione di obiettivi comportamentali al personale della dirigenza medica dell'area clinica.
-
- Si continua a rilevare, anche per il 2022, un numero eccessivo di obiettivi pesati, individuali e di équipe, che vengono assegnati ai diversi livelli con il rischio che alcuni siano registri di mere attività da compiere, non abbiano 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 da pesare ai fini della retribuzione di risultato. Nulla vieta il monitoraggio di un numero più ampio di obiettivi che consentano di tenere sotto controllo ambiti di interesse dell'Amministrazione.
 - Per quanto attiene in particolare l'area del comparto e l'area amministrativa e sanitaria non medica, si conferma, anche nel 2022, come 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 dei comportamenti organizzativi.
 - Si rileva che nel corso dell'anno 2022 numerosi obiettivi dell'area clinica sono stati sterilizzati in fase di valutazione finale. Per il futuro l'OIV auspica una particolare attenzione nell'attribuzione di obiettivi che devono essere attinenti alle responsabilità esercitate e richiede l'invio, da parte della Direzione, anche in

corso d'anno, di documentazione che attesti le motivazioni che rendono necessaria la sterilizzazione di obiettivi.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

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

L'OIV, in considerazione di quanto rilevato e a integrazione delle osservazioni già formulate, conferma l'auspicio dell'adozione di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale coerente con le previsioni normative e concretamente gestibile dal PTV.

Per quanto concerne la performance organizzativa va adeguatamente presidiata e migliorata secondo le osservazioni già esplicitate. Nel medio termine, si invita a includere gli ambiti di valutazione previsti dalle linee guida compresi gli obiettivi per la promozione delle pari opportunità a fronte della ricostituzione del CUG avvenuta a fine 2022 e del positivo lavoro intrapreso nel 2023, 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 così come è negli intenti del legislatore con l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dall'Ente per la prima volta a fine 2022 e sicuramente migliorabile nel tempo. Per quanto concerne l'allargamento alla valutazione partecipata ai cittadini e stakeholder, anch'essa prevista dal PIAO, è stato intrapreso un percorso sicuramente utile relativo alla valutazione degli stakeholders e ad attività di partecipazione civica. Sarebbe opportuno tenerne conto per l'integrazione all'interno del nuovo SMVP.

Per quanto concerne la performance individuale sarebbe auspicabile procedere a una revisione del sistema rivedendo il numero di obiettivi operativi di gruppo e individuali e la loro qualità. Come già detto 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.

Così come previsto dalle linee guida, lo sviluppo della misurazione e valutazione delle competenze comportamentali, attraverso un processo di confronto e feedback tra valutato e valutatore, potrà essere utile al miglioramento dell'organizzazione e allo sviluppo delle risorse umane, evitando la sterile compilazione di schede non sempre in grado di valorizzare compiutamente il contributo dei professionisti.

Per i diversi attori coinvolti ai diversi livelli, il miglioramento del ciclo della performance in particolare per quanto riguarda i processi di misurazione e valutazione dovrebbero essere il risultato di un diverso approccio culturale e di una maggiore consapevolezza del valore e delle finalità che hanno non solo ai fini della retribuzione di risultato, ma dello sviluppo della organizzazione.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Si conferma che il cambiamento, anche in questo ambito, potrà essere favorito con un investimento in informazione, coinvolgimento e formazione per il miglioramento della performance organizzativa, del valore pubblico garantito dall'ente e dalle strutture che lo compongono, così come richiesto dal PIAO, oltre che della performance individuale dei professionisti a favore della qualità del servizio garantito alla collettività.

In conclusione si riconosce un significativo sforzo di miglioramento da parte della Direzione Aziendale realizzato anche nel corso del 2022, che, considerato il contesto, certamente richiederà impegno e tempo.

L'OIV, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, rimane disponibile alla collaborazione e al supporto metodologico ogni qual volta necessario e ritenuto utile.

**F.to Presidente
OIV Antonella Messori**

**F.to Componente
OIV Patrizio Bruni**

**F.to Componente
OIV Emidio Di Virgilio**