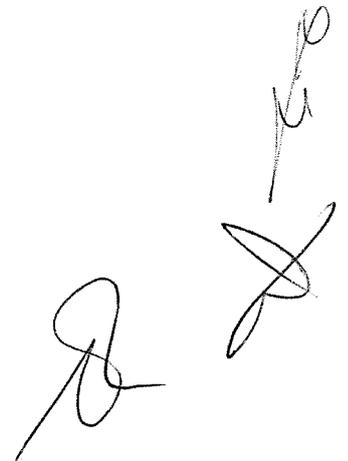


**Azienda USL ROMA 3**

**Relazione Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

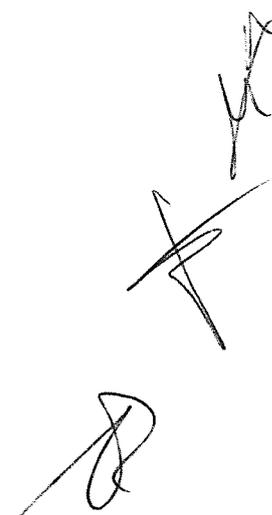
*"Funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni  
(art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)"*

**Anno 2017**

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, located in the bottom right corner of the page.

## INDICE

Premessa	3
Presentazione Azienda	4
Performance organizzativa	5
Modalità definizione obiettivi, indicatori e target	5
Modalità monitoraggio, misurazione e valutazione della Performance organizzativa	6
Performance individuale	7
Modalità definizione obiettivi, indicatori e target	7
Modalità monitoraggio, misurazione e valutazione della Performance individuale	8
Infrastruttura di supporto	8
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di trasparenza	8
Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	9
Considerazioni conclusive	9

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## PREMESSA

Con la delibera n.330 del 04/05/2016, l'Azienda USL Roma 3 ha costituito, in attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge Regionale n. 1 del 2011, l'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, a seguito della scadenza del precedente OIV (marzo 2015), con la seguente composizione:

- Presidente: Dr Franco Cocchi;
- Componente: Dr.ssa Anna Paola Peirone;
- Componente: Dr Maurizio Zega.

L'Azienda ha definito, quale Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, la U.O. Controllo di Gestione, al fine di garantire la normale funzionalità dell'Organismo stesso.

La USL Roma 3, in quanto Azienda con personalità giuridica pubblica, deve redigere la Relazione sul Sistema di Valutazione, Trasparenza, e Integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla Trasparenza e all'integrità.

L'obbligo di predisporre tale relazione è previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. 150/2009.

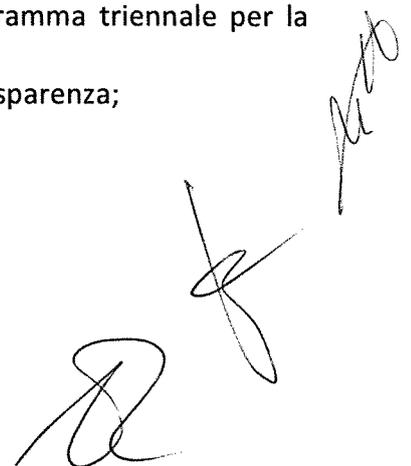
Con la Delibera n. 4/2012 la CIVIT ha fornito le linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, nonché relative all'Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del decreto.

Alla Delibera n. 4 del 2012 ha fatto seguito, nel corso del 2013, la delibera n. 23, nella quale specifica attenzione è data alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV.

La presente relazione si basa sulle indicazioni fornite dalla delibera CIVIT 23/2013, tenuto comunque conto delle specificità di un'Azienda Sanitaria.

Nello specifico è articolata in:

- Presentazione Azienda;
- Performance organizzativa:
  - Modalità definizione obiettivi, indicatori e target;
  - Modalità monitoraggio, misurazione e valutazione della Performance organizzativa;
- Performance individuale:
  - Modalità definizione obiettivi, indicatori e target;
  - Modalità monitoraggio, misurazione e valutazione della Performance individuale;
- Infrastruttura di supporto;
- Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione:
  - Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di trasparenza;
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV;
- Considerazioni Conclusive.



## PRESENTAZIONE AZIENDA

L'Azienda Unità Sanitaria Locale Roma D (ridenominata Roma 3 con il recepimento del DCA n. U00606 del 30.12.2015 con Deliberazione n. 1 del 04.01.2016) è un'Azienda Sanitaria Territoriale con un **ambito territoriale di 517 Km<sup>2</sup>** composto dai Municipi X - XI - XII del Comune di Roma e dal territorio del Comune di Fiumicino ed un **bacino d'utenza di 605.671 abitanti** al 31/12/2016 (Fonte:Sito Azienda USL Roma 3).

Il territorio è suddiviso in **4 Distretti Sanitari**, coincidenti con i citati Municipi del Comune di Roma e con il territorio del Comune di Fiumicino:

- Distretto Sanitario Comune di Fiumicino: abitanti 79.806;
- Distretto Sanitario Municipio X: abitanti 231.723;
- Distretto Sanitario Municipio XI: abitanti 155.586;
- Distretto Sanitario Municipio XII: abitanti 141.104.

Il **Presidio Ospedaliero Unico dell'Azienda** è articolato in 3 Ospedali:

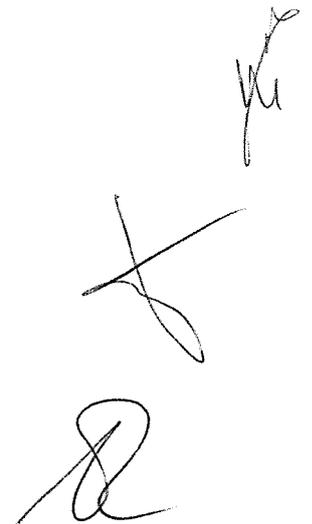
- G. B. Grassi;
- C.P.O. "Gennaro Di Rosa";
- P.O. Integrato Luigi Di Liegro (in via di accreditamento istituzionale).

Nel corso dell'anno 2017 è stato adottato, con Delibera del Commissario Straordinario, l'Atto Aziendale che costituisce lo strumento giuridico mediante il quale l'Azienda determina la propria organizzazione ed il proprio funzionamento, delineando gli ambiti della propria autonomia imprenditoriale ed organizzativa, nel rispetto dei principi e dei criteri emanati dalla Regione Lazio.

Dal punto di vista del modello organizzativo sono previsti Dipartimenti Strutturali, Interaziendali e Aree Funzionali:

- Dipartimento di Medicina;
- Dipartimento di Chirurgia;
- Dipartimento Emergenza e Accettazione (DEA);
- Dipartimento dei Servizi;
- Dipartimento di Prevenzione;
- Dipartimento Salute Mentale;
- Dipartimento Cure Primarie e Integrazione Socio Sanitaria;
- Dipartimento Professioni Sanitarie;
- Dipartimento per l'Amministrazione dei Fattori Produttivi;
- Area Funzionale Materno-Infantile;
- Area delle funzioni di staff alla Direzione Generale;
- Area funzionale delle attività amministrative decentrate;
- Dipartimento Interaziendale del Farmaco.

Il **Bilancio d'esercizio supera 1.000.000.000 euro.**



## FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Per gli adempimenti di propria competenza, l'OIV valuta il Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP), che è strettamente integrato con il processo di programmazione aziendale, consentendo di tradurre la mission dell'Azienda in obiettivi, indicatori e target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della Performance.

Il Sistema SMVP aziendale ha il suo fondamento nei seguenti provvedimenti presentati all'OIV:

- Dirigenza:
  - Delibera del Commissario Straordinario n.5 del 9/01/2014 con la quale sono stati adottati il Regolamento *“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dei risultati”* ed il *“Protocollo Applicativo del Sistema Premiante per l’Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa”*
- Comparto
  - Delibera del Commissario Straordinario n.4 del 9/01/2014 con la quale sono stati adottati il Regolamento *“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dei risultati”* ed il *“Protocollo Applicativo del Sistema Premiante per il Personale del Comparto”*

Il Sistema vigente in Azienda presenta, in particolare, le seguenti caratteristiche:

- A) si fonda sulla mission dell'Azienda;
- B) rispetta il principio per cui la produttività ed il salario di risultato deve essere legato alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare che la distribuzione dell'incentivo avvenga in base al grado di raggiungimento degli obiettivi misurati da opportuni indicatori di risultato.

Nel presente documento l'O.I.V. dell'Azienda ASL Roma 3 relaziona sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione applicato dall'Azienda nell'anno 2017.

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### Modalità definizione obiettivi, indicatori e target

Il processo di budget presso la ASL Roma 3 si articola nelle seguenti fasi:

1. deliberazione del documento programmatico;
2. negoziazione tra Direzione Aziendale e Negoziatori;
3. definizione degli obiettivi specifici tra i Negoziatori e i Direttori delle strutture titolari di budget;
4. verifica di coerenza degli obiettivi da parte del Controllo di Gestione e conseguente deliberazione della Direzione generale con l'approvazione del budget.

La scheda di Budget contiene per ciascun obiettivo il “valore atteso” e il “valore minimo”, il peso assegnato, la fonte informativa deputata all'estrapolazione del risultato.

Conclusa la negoziazione con la Direzione Strategica, i Negoziatori avviano la contrattazione degli obiettivi di propria pertinenza all'interno delle rispettive Strutture, concordando con i titolari di budget gli obiettivi specifici e le misure correlate. Tale specificazione deve avvenire assicurando, da parte del Direttore di Struttura Operativa, la coerenza tra gli obiettivi generali sottoscritti e gli

obiettivi specifici. Al termine di tali attività, la Direzione Strategica adotta un apposito atto deliberativo di approvazione dei Budget.

All'attività di programmazione fa seguito il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi attraverso strumenti di controllo e reporting al fine di evidenziare, in corso d'anno, le eventuali criticità per cui risulta necessario mettere in atto interventi correttivi o, laddove ritenuto necessario, procedere alla rinegoziazione degli obiettivi.

Nello specifico dell'attività di programmazione 2017, l'OIV ha evidenziato che:

- l'attività di pianificazione per l'anno 2017, con l'individuazione degli obiettivi generali, è stata definita con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 894 del 29/11/2016;
- in data 5/12/2016 il Commissario Straordinario ha avviato gli incontri di budget con tutti i Responsabili delle Macro-Strutture Aziendali (Dipartimento di Salute Mentale, Dipartimento di Prevenzione, Dipartimento di Chirurgia, Dipartimento di Medicina, Dipartimento di Emergenza e Accettazione, Area delle funzioni di Staff alla Direzione Generale, UOC Direzione Medica di Presidio Ospedaliero Unico, Dipartimento di Cure Primarie e Integrazione Socio Sanitaria, Dipartimento dei Fattori Produttivi, Dipartimento dei Servizi), che gli stessi si sono conclusi in data 14/12/2016 e che successivamente si sono svolti gli incontri tra gli stessi e i responsabili delle UOC/UOSD loro afferenti;
- con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 993 del 27/12/2016 è stato approvato il **Documento di Budget aziendale (Macrostrutture/UOC/UOSD) per l'anno 2017.**

Nelle schede di budget presenti nel Documento sopracitato sono riportati:

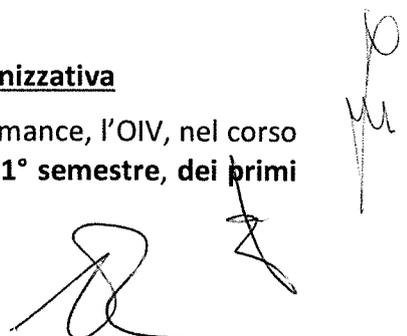
- obiettivi e indicatori di risultato con relative fonti;
- valore atteso dell'indicatore e valore minimo;
- peso che l'Azienda attribuisce ad ogni obiettivo;
- eventuali note esplicative.

L'OIV, dopo avere esaminato il Documento di Budget Aziendale, rileva che:

- considerato che la negoziazione è stata tempestiva essendosi conclusa prima dell'inizio dell'anno di budget;
- è possibile un ulteriore miglioramento nella declinazione degli obiettivi operativi assegnati rendendoli più chiari e trasparenti, nonché nella individuazione degli indicatori di risultato e dei relativi target;
- le schede di budget sono state semplificate e standardizzate;
- continua a non essere presente un sistema informatico strutturato per la gestione del processo di budget, ma sono ancora utilizzate schede in formato excel implementate manualmente con tutti i dati di consuntivo;
- sembra individuato un range attraverso la definizione di valori attesi e valori minimi;
- è stato correttamente programmato un monitoraggio costante in corso d'anno al fine di evidenziare criticità su cui porre in atto interventi correttivi.

#### **Modalità monitoraggio, misurazione e valutazione della Performance organizzativa**

Con riferimento al sistema di monitoraggio del ciclo di gestione della Performance, l'OIV, nel corso dell'anno 2017, ha valutato le **risultanze economiche del 1° trimestre, del 1° semestre, dei primi**



**nove mesi e dell'anno 2017 (preconsuntivo)**, raffrontando i modelli ministeriali CE di tali periodi con quelli degli stessi periodi dell'anno precedente, forniti dalle UU.OO. competenti.

Nello specifico, l'OIV ha evidenziato una generale tendenza al miglioramento, in linea con il Piano di rientro.

Rispetto al Preconsuntivo 2017, l'OIV sottolinea il raggiungimento dell'equilibrio di bilancio, pur permanendo un incremento del 9,94% dei costi per beni sanitari, mentre l'incremento del 456,50% dei costi per "Acquisti prestazioni di psichiatrica residenziale e semiresidenziale" e del 20,86% per "Acquisti di servizi sanitari per assistenza specialistica ambulatoriale" è verosimilmente riconducibile ad una diversa gestione dell'offerta di prestazioni. Viene giudicato, inoltre, positivamente, la riduzione dei costi per il personale dirigente ed una aumento di quello del personale del comparto ruolo sanitario.

Sempre nel corso del 2017, l'OIV ha verificato l'**andamento degli obiettivi di budget dell'anno 2017** (1° trimestre, 1° semestre, primi nove mesi).

La **valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget** delle Macrostrutture non è ancora stata trasmessa all'OIV, in quanto la UO Controllo di Gestione, con nota prot. 14702 dello 28/02/2018 ha trasmesso alla Direzione Aziendale e per conoscenza all'OIV l'istruttoria effettuata per la successiva validazione da parte delle Direzioni Sanitaria ed Amministrativa.

Non si è avuto, infine, ancora alcun riscontro sull'esito della valutazione della performance organizzativa delle Unità Operative afferenti alle Macrostrutture.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

### Modalità definizione obiettivi, indicatori e target

Il già citato Regolamento "Sistema di Misurazione e valutazione della performance e dei risultati", adottato con deliberazioni del commissario straordinario n.4 e n.5 del 09/01/2014, prevede l'integrazione della valutazione periodica della performance organizzativa, basata sul raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti in via preventiva dall'Azienda con il contributo individuale apportato da ciascun dipendente.

Nel citato Regolamento si precisa, infatti, che *"Il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati [...] costituisce l'insieme completo, coerente ed esaustivo, di tutte le metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione della performance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo produttivo e la cui attuazione consente all'Azienda di misurare e valutare in modo sistemico, risultati ottenuti"*.

Ciò, tuttavia, trova una immediata e semplice applicazione per il solo personale dirigente di struttura per il quale il Regolamento prevede la esatta coincidenza tra performance organizzativa della struttura diretta e performance individuale, mentre per le altre posizioni del personale dirigente e non dirigente, il sistema di valutazione aziendale rinvia ad una maggiore complessità.

Nella fase di avvio del nuovo Sistema si sono riscontrati alcuni ritardi dettati sia dalla novità nella applicazione delle procedure per tutto il personale dell'Azienda, sia da alcune incongruenze e difficoltà interpretative che sono state oggetto di specifica posizione dell'OIV con nota prot. 79855 del 08/11/2016 inviata al Commissario Straordinario.

## **Modalità monitoraggio, misurazione e valutazione della Performance individuale**

Ad oggi, risultano ultimate da parte dell'Azienda le procedure per la valutazione della performance individuale per gli anni 2015 e 2016, i cui risultati sono stati valutati dall'OIV che ha rilevato una buona differenziazione nei giudizi.

Ad oggi, non risultano ultimate da parte dell'Azienda le procedure per la valutazione della performance individuale 2017.

Nella configurazione attuale del Sistema di Valutazione, l'albero della valutazione risulta, pur con qualche difficoltà interpretativa, ben definito e corrispondente all'organigramma aziendale. Nella fase di ridefinizione sia del sistema che della organizzazione aziendale possono verificarsi incongruenze determinati dal cambiamento in atto.

In particolare l'OIV segnala, nuovamente, le seguenti aree di miglioramento:

1. revisione del testo del Regolamento per una semplificazione e migliore applicazione delle procedure;
2. armonizzazione e integrazione del sistema di indicatori con altri indicatori e misurazioni aziendali quali benessere organizzativo, customer satisfaction, bilancio;
2. calendarizzazione delle fasi procedurali con disposizioni aziendali vincolanti per i valutatori;
3. informatizzazione di tutte le procedure e fasi del processo di valutazione.

## **INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

I dati e la documentazione necessari per monitorare l'andamento del ciclo e la misurazione/valutazione della Performance 2017 sono stati forniti all'OIV nel corso degli incontri avvenuti periodicamente dalla Struttura Tecnica Permanente, rappresentata dalla U.O. Controllo di Gestione.

Per quanto attiene al ciclo della performance, il sistema di raccolta dei dati è manuale e successivamente informatizzato (con inserimento manuale). L'elaborazione delle informazioni avviene attraverso l'U.O. Controllo di Gestione coadiuvato dal sistema informativo aziendale.

## **SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

### **Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di trasparenza**

Relativamente ai sistemi informativi e informatici si evidenzia che l'attuale situazione vede operanti nell'Amministrazione una pluralità di sistemi, la cui condivisione è ancora limitata. L'OIV ribadisce che sarebbe auspicabile una revisione del sistema informatico aziendale che consenta la strutturazione di un Sistema Informativo Aziendale che, mettendo in correlazione le banche dati disponibili, sia in grado di fornire una reportistica tempestiva e standardizzata.

La sezione "Amministrazione Trasparente", raggiungibile direttamente a partire dalla homepage del sito internet aziendale, raccoglie le informazioni che le Amministrazioni sono tenute a pubblicare nell'ottica della trasparenza, buona amministrazione e della prevenzione dei fenomeni della corruzione (L.69/2009, Legge 213/2012, D.Lgs 33/2013, L.190/2012).



Il Responsabile dell'area trasparenza, integrità e anticorruzione dell'ASL Roma 3 ha partecipato periodicamente alle riunioni dell'OIV, al fine di informare ed evidenziare il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa.

L'OIV ha svolto le verifiche previste, rilasciando apposita attestazione per quanto attiene alla corrispondenza tra quanto pubblicato dall'ASL Roma 3 sul suo sito istituzionale e quanto previsto dalla normativa.

La ASL Roma 3 garantisce la trasparenza in ogni fase del ciclo di archiviazione, pubblicazione e trasmissione dei dati.

Il Piano e la relazione sulle Performance (organizzativa e individuale) sono pubblicati sul sito web istituzionale della ASL Roma 3, in una sezione dedicata.

### **DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

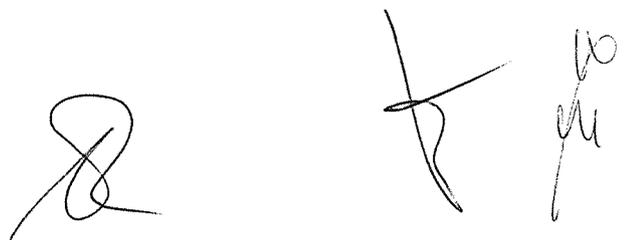
Dal suo insediamento l'OIV si è riunito con cadenza mensile, supportato dalla Struttura Tecnica Permanente, incontrando la Direzione Aziendale ed i vari responsabili dei servizi aziendali coinvolti nel processo di valutazione delle performance.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

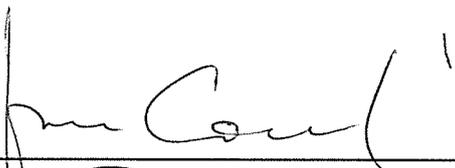
Al termine della disamina del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Azienda USL Roma 3, l'OIV esprime nel complesso una valutazione sostanzialmente positiva.

L'OIV ritiene, tuttavia, necessario suggerire la messa in atto dei seguenti interventi correttivi, per l'anno 2018, peraltro già segnalati nella precedente Relazione:

- definizione di una Linea Guida sulle modalità operative del Sistema di Valutazione delle Performance che renda più esplicito e trasparente il sistema e la sua applicazione;
- individuazione di una professionalità sanitaria con esperienza organizzativo-gestionale in grado di supportare il Controllo di Gestione nella fase di individuazione degli obiettivi e relativi misuratori;
- individuazione nella fase di negoziazione di valori di range che permetteranno la valutazione oggettiva del raggiungimento del risultato espressa in percentuale, da un minimo di 0% ad un massimo di 100%;
- acquisizione di uno specifico strumento informatico per la gestione della performance organizzativa;
- strutturazione di un sistema informativo aziendale che consenta la valutazione dell'attività sanitaria nel tempo e nello spazio, attraverso la costruzione di appropriati "Indicatori" in grado di mettere in correlazione le risorse impiegate, i servizi prodotti ed i risultati raggiunti;
- acquisizione di uno specifico strumento informatico che possa gestire tutte le procedure e fasi del processo di valutazione. Si segnala a proposito la disponibilità sul Catalogo nazionale programmi riutilizzabili dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) di software dedicati.

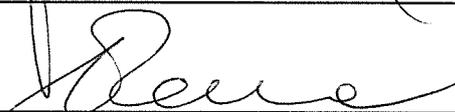


Il Presidente Dr Franco Cocchi



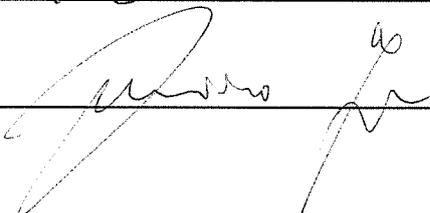
---

Il Componente Dr.ssa Anna Paola Peirone



---

Il Componente Dr. Maurizio Zega



---