

A.S.P. Istituto Romano di San Michele

Roma

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 5/2022

Il giorno 12 Giugno 2022 alle ore 17.00 in modalità telematica il sottoscritto dr. Massimo Cervoni, componente unico del Nucleo di Valutazione dell'Istituto Romano di San Michele ora A.S.P., trasmette il seguente verbale n. 4/2022.

Si procede ad esaminare la richiesta di parere in ordine alla proposta di piano della performance 2022-2024 pervenuta tramite posta elettronica in data 24 maggio 2022 a firma del Direttore Generale dr. Fabio Liberati.

Considerato il contenuto del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. 74/2017".

Preso atto che la disciplina del ciclo della *performance*, inoltre, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2, dell'art. 74, sopra citato, costituisce diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione ed enuncia principi generali ai quali si devono adeguare regioni ed enti locali, anche per quanto riguarda gli enti del servizio sanitario nazionale.

Considerato che le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Azienda sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;

Rilevato inoltre che il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", predisposto ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009, stabilisce che per "misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" si intende una metodologia unitaria "valutazione integrata" che permette di valutare i dirigenti, l'area delle posizioni organizzative e i singoli dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle

interrelazioni organizzative e che la valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei settori e tra i settori in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

Preso atto, altresì, che il richiamato Sistema di misurazione e valutazione ai sensi degli artt. 7 e 8 del D.lgs. n. 150/2009, come modificati dal D.lgs. n. 74/2017, sarà a breve sostituito alla luce degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 3 comma 2 del citato D.lgs. n. 150/2009, e sarà aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 7 comma 1 dello stesso decreto legislativo e entrerà in funzione a partire dal prossimo ciclo valutativo utile.

Tutto ciò premesso si procede all'analisi della proposta di piano della performance aziendale 2022 -2024:

Conformità alle prescrizioni del decreto 150/2009

L'attività di programmazione dell'Azienda si è svolta nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, sia con riferimento al ciclo della performance, sia riguardo alla coerenza degli obiettivi rispetto alla programmazione economica, sia rispetto agli adempimenti richiesti agli organi dell'Ente che partecipano alle fasi di programmazione, monitoraggio e valutazione. Occorre tener conto che da poco l'Istituto è stato trasformato in ASP.

Attendibilità, comprensibilità e completezza dei dati e delle informazioni contenuti nel piano.

Le informazioni risultano complete, riguardo alle aspettative richieste, oltre che attendibili, avendo effettuato verifiche di tipo informale.

Indicazione degli obiettivi

Gli obiettivi sono indicati in modo funzionale e rispondenti all'esigenza di assicurare sia la previsione degli adempimenti e degli obblighi prescritti, sia la verifica del loro conseguimento.

Utilizzo degli indicatori

Gli indicatori utilizzati, nella fase di programmazione, fanno riferimento, in prevalenza a scadenze temporali ed a valori quantitativi ai fini del conseguimento del risultato atteso.

Valutazioni sull'organizzazione e considerazioni finali

L'organizzazione manifesta attenzione alla fase di programmazione che comunque dovrà essere migliorata nel tempo. La recente trasformazione dell'Istituto in ASP impone di dotarsi di strumenti manageriali che supportino le fasi della programmazione strategica e della pianificazione gestionali e del controllo di gestione.

L'Organismo di Valutazione ritiene che i dati acquisiti possano considerarsi coerenti e completi ed esprime, ai sensi del vigente SMVP, parere positivo in ordine alla proposta di piano della performance dell'Azienda 2022-2024, proposta corredata da dati di sintesi e parti descrittive in grado di farne apprezzare compiutamente a consuntivo il grado di realizzazione

degli obiettivi della gestione presenti all'interno del piano stesso, sia a livello di ente che di settore.

Di seguito e sulla scorta dei dati forniti dal Direttore dr. Fabio Liberati, giusta nota prot. n. 0004583 del 08.06.2022, in ordine all'esigenza di modifica della precedente proposta di graduazione dell'area delle posizioni organizzative redatta dal Nucleo di Valutazione e trasmessa con il precedente verbale dell'organismo n. 4 del 2022, si rimette in allegato, costituendone parte integrante, il documento concernente la nuova proposta di graduazione/pesatura delle posizioni organizzative elaborata sulla scorta dei criteri di graduazione stabiliti dal nuovo regolamento dell'A.S.P. Istituto San Michele per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative, approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 16 del 18 aprile 2019, con particolare riferimento agli artt. 2-3-5-8 e 9.

Da ultimo si fa presente che la nuova graduazione/pesatura delle n. 5 posizioni proposte appare coerente con l'atto di definizione della micro-organizzazione dell'Azienda, approvato con determina del Direttore n. 371 dl 01.06.2022, e rappresenta l'ipotesi proposta dell'Organismo di Valutazione e che prima di essere ratificata dal CdA si dovrà procedere alla verifica della sostenibilità finanziaria delle misure previste, per i suddetti Servizi, all'interno dello stanziamento determinato per l'anno 2022 e per gli anni seguenti.

Ai sensi del vigente Regolamento sul funzionamento e la nomina dell'Organismo di valutazione, il presente verbale viene archiviato e conservato presso l'Ufficio Gestione delle risorse umane e di esso ne viene pubblicata una versione per estratto nel link "Amministrazione Trasparente" nell'apposita partizione dedicata

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Massimo CERVONI

A.S.P. Istituto Romano di San Michele
Roma
Nucleo di Valutazione

GRADUAZIONE AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNI 2022 -2024

Posizione organizzativa	Par. A1 Intensità relazioni coeff. di ponderazione 25%	Par. A2 Complessità coordinamento risorse coeff. di ponderazione 40%	Par. A3 Attività di programma/pianificazione coeff. di ponderazione 5%	Par. B1 Gestione innovazione coeff. di ponderazione 5%	Par. B2 Responsabilità gestionali o di procedimento coeff. di ponderazione 25%	Sommatoria Punteggi ponderati
Servizio Gestione Risorse Umane	$1000 \times 25\% = 250$	$1000 \times 40\% = 400$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 25\% = 250$	1000
Servizio Bilancio e Rendicontazione	$1000 \times 25\% = 250$	$1000 \times 40\% = 400$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 25\% = 250$	1000
Servizio Patrimonio e Beni Storico-Artistici	$1000 \times 25\% = 250$	$1000 \times 40\% = 400$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 25\% = 250$	1000
Servizio Tecnico Manutentivo e Progettazioni	$1000 \times 25\% = 250$	$1000 \times 40\% = 400$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 5\% = 50$	$1000 \times 25\% = 250$	1000
Servizio Controllo di Gestione, Urp e Comunicazione	$800 \times 25\% = 200$	$800 \times 40\% = 320$	$900 \times 5\% = 45$	$900 \times 5\% = 45$	$800 \times 25\% = 200$	810

Ipotesi di graduazione/pesatura delle posizioni organizzative redatta su richiesta dell'Azienda, trasmessa con P.E.C. del 26 Maggio 2022 a firma del Direttore Generale dr. Fabio Liberati e integrata con ulteriore nota prot. n. 0004583 del 08.06.2022, sempre a firma del Direttore, e sulla scorta dei criteri di graduazione stabiliti dal nuovo regolamento dell'A.S.P. Istituto San Michele per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative, approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 16 del 18 aprile 2019, con particolare riferimento agli artt. 2-3-5-8 e 9.

A tal fine sono state acquisite le schede di analisi di cui all'allegato A, art. 5, del sopra richiamato regolamento e l'elenco dei procedimenti amministrativi dell'A.S.P., le informazioni in ordine al personale incardinato in ciascuna struttura organizzativa, oggetto di analisi, e ogni altro utile elemento di valutazione.

La definizione degli importi per l'indennità di posizione spettanti per ciascuna struttura oggetto di graduazione sarà effettuata dall'Azienda sulla base della somma disponibile per l'area delle posizioni organizzative da cui sarà detratta la quota stabilita in contrattazione per l'indennità di risultato (in percentuale). La somma stanziata per le n. 5 strutture in esame infine dovrà essere divisa per la sommatoria dei punteggi riportati nella presente tabella stabilendo di conseguenza il valore punto in euro che sarà moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni singola posizione, chiarendo che in ogni caso la misura massima prevista non potrà superare, come da CCNL del 21 maggio 2028 per le Funzioni Locali, il valore di €. 16.000,00. Per le restanti posizioni organizzative da graduare si rimane in attesa della conclusione del processo di riorganizzazione dell'Azienda.

Da ultimo si fa presente che la nuova graduazione/pesatura delle n. 5 posizioni proposte appare coerente con l'atto di definizione della micro-organizzazione dell'Azienda, approvato con determina del Direttore n. 371 dl 01.06.2022, che la nuova graduazione/pesatura rappresenta l'ipotesi proposta dell'Organismo di Valutazione e che prima di essere ratificata dal CdA si dovrà procedere alla verifica della sostenibilità finanziaria delle misure previste, per i suddetti Servizi, all'interno dello stanziamento determinato per l'anno 2022 e per gli anni seguenti.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Massimo CERVONI