



NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI PER IL PERIODO 2016-2017

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. N. 150/2009)



Sommario

PREMESSA.....	3
FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	4
1 Performance organizzativa.....	4
1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target	4
2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	4
2.1 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
3 Performance individuale	5
3.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	5
3.2 Misurazione e valutazione della performance individuale	5
3.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale..	7
4 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	7

PREMESSA

L'art. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 espressamente individua l'ambito di applicazione della normativa contenuta nel Titolo II, con riferimento alle "amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Le seguenti linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del decreto n. 150/2009 e, nei limiti di cui all'art. 16 comma 2 dello stesso decreto ("Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9e 15, comma 1), agli Enti territoriali e del Servizio sanitario nazionale.

Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del D.Lgs. n. 150 del 2009, sono state trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica a partire dal 2015.

Le disposizioni in materia di trasparenza rientrano poi nelle potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art.117, comma 2, lettera m) della Costituzione, con applicazione e portata quindi generale nell'ambito di tutta la pubblica amministrazione.

Inoltre, la disciplina del ciclo della performance, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 74 D.Lgs. n. 150/2009, costituisce, come espressamente ribadito da ANAC (vedasi ad esempio le rispettive delibere 1/2012, 2/2012 e 3/2012), diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione.

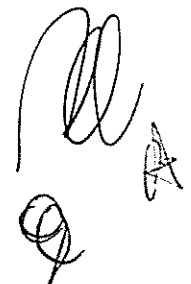
L'ASST, in attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e delle successive disposizioni regionali, ha costituito il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) con propria deliberazione n. 1807 del 26/10/2016.

L'Azienda ha adottato negli anni scorsi, con propri provvedimenti deliberativi, le componenti del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. n. 150/2009.

Il sistema adottato dall'Azienda risulta essere conforme con l'art. 7 comma 3 del D.Lgs. n. 150/2009 e in base alle Delibere CIVIT (oggi ANAC) nn. 89 e 104 e 112 del 2010, e con le indicazioni di applicazione fornite dalla Regione Lombardia nelle Regole per la Gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, è integrato con il processo di programmazione aziendale e consente di tradurre la mission dell'Azienda in azioni operative e trae da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

L'Azienda ha inoltre provveduto all'approvazione, con provvedimento deliberativo n. 218 del 01/02/2017, del proprio Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per la trasparenza e l'integrità.



FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1 Performance organizzativa

1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'azienda, che ha recepito le indicazioni ed i criteri minimi enunciati nella delibera CIVIT 89/2010, è stato applicato dall'azienda nella definizione del Piano della Performance e nella successiva metodologia seguita per la realizzazione e per il monitoraggio delle conseguenti attività ed obiettivi strategici.

La valutazione del NVP si riferisce allo svolgimento del processo relativo al periodo 2016-2017.

Anche per l'anno 2017 l'elaborazione del Piano della performance è avvenuta dopo l'avvio del processo di programmazione annuale: in sostanza, l'Azienda ha riservato i contenuti, opportunamente integrati, dei documenti di programmazione in corso di elaborazione all'interno del Piano della performance operando una riclassificazione (ed eventualmente un accorpamento) degli stessi per assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance.

Tale procedimento seguito è coerente con le esigenze contingenti manifestatesi al periodo 2016-2017 in conseguenza dall'attuazione anche del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico 2017-2019 (approvato dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. X/6915/2017).

Gli obiettivi strategici dell'Azienda contenuti nel Piano della Performance sono in ogni caso stati formulati in modo coerente con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009.

Il Piano della Performance recepisce in particolare gli obiettivi assegnati dall'Assessorato Welfare della Regione, in linea con il Piano sanitario regionale e del Piano Regionale di Sviluppo.

Gli obiettivi strategici dell'Azienda elencati nel Piano della Performance sono successivamente articolati in obiettivi operativi nell'ambito del processo di budget e per ciascuno degli stessi sono definiti:

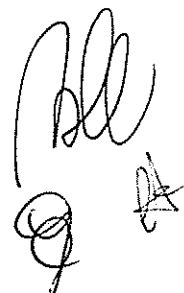
- uno o più indicatori con i relativi valori target (valore atteso);
- le azioni da porre in essere (con aggiornamento dinamico).

Gli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2017 sono stati formulati in maniera tale da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento, coerenti con la mission strategica dell'azienda e miranti a realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Gli obiettivi, unitamente alle risorse, sono stati definiti con un orizzonte temporale annuale.

2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Azienda riguarda le diverse Unità Operative in cui è articolata la struttura aziendale.





Lo strumento principe utilizzato dall'Azienda per il monitoraggio della maggior parte degli obiettivi economici e di attività è la reportistica mensile.

Nell'ambito della strutturazione del processo di valutazione, si osserva come per al periodo 2016-2017 è continuata la pianificazione della fase di valutazione degli obiettivi.

Il NVP al riguardo non evidenzia particolari necessità di miglioramento.

2.1 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa è adeguata alla realtà organizzativa dei due presidi.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, la reportistica aziendale consente una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati. Il sistema in atto costituisce un utile cruscotto di monitoraggio, verifica e controllo dell'attività dell'azienda, per ogni unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice aziendale.

3 Performance individuale

3.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale riguarda tutto il personale dell'Azienda.

La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Azienda, risultando dal processo di successiva articolazione degli obiettivi nell'ambito della struttura organizzativa.

Il Nucleo ritiene che la procedura, disciplinata all'interno dei contratti integrativi vigenti per il sistema premiante aziendale, per l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti, sia conforme alla previsione normativa.

Dalle verifiche effettuate risulta un adeguato grado di applicazione concreta della metodologia.

Nell'ambito del processo inerente la performance individuale il Nucleo ha contribuito fornendo all'Azienda indicazioni relative alle modalità di formulazione lessicale degli obiettivi e dei connessi indicatori, al fine di migliorare, oggettivandolo, il processo di valutazione.

3.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo ha effettuato delle verifiche a campione in merito alle modalità operative seguite dai valutatori in sede di misurazione e valutazione della performance individuale per la condivisione da parte dei soggetti valutati e la loro coerenza con quanto stabilito nel sistema premiante.

Da tali verifiche a campione effettuate si riscontra un buon grado di correttezza nell'applicazione della procedura per la valutazione degli obiettivi. Per quanto concerne la misurazione invece il Nucleo ha

rilevato metodologie diverse applicate nei due presidi, in quanto l'azienda, a seguito della legge regionale n. 23/2015, non ha ad oggi provveduto ad individuare un'omogenea procedura.

Ad oggi la performance individuale del personale facente parte del comparto è misurata in entrambi i presidi in modo omogeneo seguendo i criteri riportati in tabella.

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Insufficiente	0% della quota
2	20%-49%	Appena sufficiente	49% della quota
3	50%-84%	Parzialmente raggiunto	84% della quota
4	85%-100%	Pienamente raggiunto	100% della quota

La performance individuale del personale facente parte della dirigenza è invece misurata in modo differente nei due presidi:

- All'interno del Presidio San Carlo è adottato il criterio delle fasce, come riportato per il personale di comparto.
- All'interno del Presidio San Paolo il criterio adottato per la valutazione e misurazione degli obiettivi del CDR è articolato come segue:
 - (1) Per obiettivi di incremento attività, riduzione costi, riduzione tempi di attesa: per gradi di raggiungimento dell'obiettivo superiore allo 0,90 ai fini di distribuzione della quota di incentivazione si considerano raggiunti al 100%; per percentuali comprese tra lo 0,89 e lo 0,20 gli obiettivi si considerano raggiunti proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi; per percentuali inferiori allo 0,20 ai fini dell'incentivazione gli obiettivi si considerano non raggiunti.
 - (2) Gli obiettivi di mantenimento dell'attività si considerano comunque raggiunti se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è superiore allo 0,95, non raggiunti se inferiore.
 - (3) Gli obiettivi di decremento o mantenimento delle attività si considerano raggiunti se i valori sono superiori o uguali al valore di budget
 - (4) Gli obiettivi di mantenimento o incremento dei costi o delle liste di attesa si considerano raggiunti se i valori sono inferiori o uguali a quelli di budget
 - (5) Gli obiettivi qualitativi la valutazione viene effettuata sulla base di relazioni scritte o esistenza di documentazione o progetto o altro richiesto (fatto/no fatto)
- Il criterio di misurazione della performance individuale della dirigenza sanitaria medica è così composto:
 - (1) Il primo 50% corrisponde al 50% della percentuale raggiunta dal CdR;
 - (2) il secondo 50% corrisponde alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal responsabile di CDR all'operatore;

Il tutto riproporzionato al grado di raggiungimento del CDR.



- Il criterio di misurazione della performance individuale della dirigenza amministrative e professionale è così composto:
 - (1) il primo 80% corrisponde alla percentuale raggiunta dal CdR;
 - (2) il secondo 20% corrisponde alla percentuale raggiunta dal Direttore Generale rispetto agli obiettivi assegnati da Regione Lombardia.

3.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo ritiene che la procedura, disciplinata come detto negli accordi aziendali per il sistema premiante aziendale, per la misurazione degli obiettivi di performance individuale dei dipendenti vada perfezionata procedendo il prima possibile, e compatibilmente con le priorità aziendali all'unificazione dei criteri di valutazione e misurazione ad oggi ancora disomogenei nei due presidi ospedalieri e nelle strutture ex ATS.

4 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La capacità ed efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice aziendale e della dirigenza dell'Azienda nella fase di definizione ed aggiornamento del Piano della Performance sulla base della valutazione delle stesse sono state apprezzate nell'ambito della definizione del piano della performance.

La redazione dello stesso ha beneficiato positivamente dell'esperienza degli anni precedenti di applicazione sia in termini di concretezza delle informazioni contenute nel piano stesso, sia in termini di rappresentatività degli indicatori proposti.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla base delle verifiche effettuate nel corso del periodo 2016-2017 ritiene che il processo di valutazione e delle risultanze dello stesso possano essere considerate adeguate.

Il Presidente del Nucleo di valutazione
delle Prestazioni

Prof. Andrea Francesconi



Milano, 04.07.2018.

