

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Insubria

Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni

**RELAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2022

PRESENTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso"*.

Il predetto Organismo nelle strutture del Sistema Sociosanitario Lombardo è sostituito dal Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni. La Giunta di Regione Lombardia, con deliberazione n. 4942 del 29 giugno 2021 ha dettato disposizioni in materia di composizione e di funzionamento dei Nuclei delle Aziende/Agenzie del SSL. Con il medesimo provvedimento la Giunta Regionale ne ha definito anche le funzioni.

In continuità con il percorso avviato il Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni di ATS dell'Insubria, nella composizione di cui alla deliberazione n. 436 del 29.07.2021, con il presente atto, riferisce in ordine al funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) dell'anno 2022.

Gli ambiti su cui si focalizza l'attenzione sono i seguenti:

- a. *Performance* organizzativa;
- b. *Performance* individuale;
- c. Processo di attuazione del ciclo di gestione del PIAO in cui si colloca la consuntivazione prevista con la *"Relazione della performance"* ex art. 10, comma 1, lett. b) Decreto Legislativo n. 150/2009;
- d. Infrastruttura di supporto, sistemi informatici ed informativi;
- e. Definizione e gestione degli standard di qualità;
- f. Utilizzo dei risultati del SMVP;
- g. Modalità di monitoraggio del NVP.

Si dà conto, inoltre, dell'attività resa dal Nucleo in materia trasparenza e anticorruzione.

Gli esiti della valutazione sono contenuti nelle tabelle, parte integrante della presente Relazione.

Su tali presupposti, il Nucleo:

- esprime parere favorevole sul funzionamento complessivo del sistema;
- dà atto che la Relazione sulla *Performance* 2022, nel testo acquisito - che integra tutti gli assi della programmazione strategica sottesi al PIAO 2022 adottato con deliberazione n. 401 del 30.06.2022, è da intendersi elemento di ingresso del presente documento.

Varese, 30 giugno 2023

IL PRESIDENTE
Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni
ATS dell'Insubria
(Avv. Mirella Cicciò)

Documento informatico firmato digitalmente
ex D.P.R. n. 445/2000 e D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate
sostituisce il documento cartaceo firmato in autografo

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'anno 2022 si è caratterizzato per il passaggio ad una fase di gestione sostenibile dell'epidemia Covid-19, con un progressivo rientro verso la normalità, fatto salvo il mantenimento di un livello elevato di sorveglianza epidemiologica per intercettare tempestivamente eventuali recrudescenze correlabili all'emergenza di varianti altamente diffusibili e significative sotto il profilo dell'impatto clinico sanitario.

Con il rientro alla normalità anche le differenti funzioni di controllo hanno ripreso l'ordinaria attività.

Dal punto di vista strutturale, nel corso dell'anno 2022 è stato consolidato il percorso di revisione complessiva dell'assetto aziendale attraverso alcuni interventi orientati a realizzare azioni di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei livelli organizzativo-gestionali, in attuazione della Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22 e delle conseguenti linee guida per l'adozione dei Piani Organizzativi Aziendali Strategici (POAS).

Va osservato, peraltro, che Con il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che si propone di superare la molteplicità e conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, creando un documento unico di programmazione e di *governance* (Piano della *Performance*, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano Organizzativo del Lavoro Agile, Piano dei Fabbisogni del Personale, Piano della Formazione).

Il quadro normativo si completava con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato Decreto Legge 80/2021. È solo in data 24 giugno 2022, con DPR n. 81, che tuttavia sono stati individuati tutti gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO.

ATS Insubria, entro la scadenza prefissata, ha inteso sperimentare la logica sottesa al PIAO, cercando di coordinare le diverse sezioni previste dalle linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica allora disponibili (30.6.2022) e di rappresentare la programmazione integrata delle azioni 2022-2024 contenuti nei piani di settore sopra richiamati già adottati ed in corso di attuazione.

La valutazione che segue si ancora, pertanto, su tale nuovo impianto.

CICLO DI GESTIONE DEL PIAO E DEI PIANI DI SETTORE ASSORBITI

Inizialmente la norma fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, dei Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO) ex DL n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021, successivamente spostata al 30 aprile 2022, termine ulteriormente differito al 30 giugno 2022 dal Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022.

Va osservato che, alla data del 30 giugno 2022, ATS conformandosi alla disciplina di settore, aveva già adottato:

- ✓ il Piano della Performance (PP) 2022-2024 integrato con il POLA (deliberazione n. 59 del 31.01.2022);
- ✓ il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 (deliberazione n. 285 del 28.04.2022);
- ✓ il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023 (deliberazione n. 182 del 17.03.2022)
- ✓ il Piano Formativo aziendale (PFA) anno 2022 (deliberazione n. 221 del 31.03.2022).

La metodologia e i contenuti del PP, del PTPCT e del PIAO sono stati condivisi e validati dal Nucleo.

PROCESSO DI GESTIONE

FASE	DESCRIZIONE	ATTORE
Programmazione Strategica	Funzione di indirizzo Individuazione linee di mandato, strategie, <i>stakeholder</i> , risultati attesi, centri di responsabilità coinvolti Definizione fabbisogni	Direttore Generale Direzione Strategica
Programmazione Operativa	Integrazione assi programmazione strategica Declinazione strategie, macro-obiettivi, indicatori Proposta PIAO	SC SCI SC Gestione Risorse Umane SS Formazione RPCT
	Definizione obiettivi/ indicatori <i>performance</i> , misure prevenzione rischi/anticorruzione, interventi formativi	Direttori Dipartimento SC SCI SC Gestione Risorse Umane SS Formazione RPCT
Attuazione PIAO	Assegnazione degli obiettivi attraverso il processo di budget	Direzione Strategica SC SCI Direttori di Dipartimento Direttori SC, SS, SSD, Responsabili obiettivi individuali
	Realizzazione obiettivi	Direttori SC, SS, SSD, Responsabili obiettivi individuali
Coordinamento	Attività, gestione e risultati delle strutture afferenti Raccordo Direzione Strategica, Centri di Responsabilità - Integrazione con i titolari delle funzioni dei piani assorbiti	Direttori di Dipartimento SC SCI
Misurazione dei risultati	Monitoraggi intermedi e finali Consuntivazione risultati raggiunti <i>performance</i> organizzativa	Direttori SC, SS, SSD, Responsabili obiettivi individuali Direttori di Dipartimento SC SCI RPCT
Valutazione dei risultati	Formulazione giudizio complessivo sulla <i>performance</i> organizzativa	Direzione Strategica Nucleo di Valutazione <i>Performance/Prestazioni</i>
Rendicontazione	Relazione finale PIAO	SC SCI SC Gestione Umane RPCT

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione include gli ambiti previsti dall'art. 8, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2009. Stante la peculiarità del settore sanitario si includono le dimensioni dell'accessibilità e dell'appropriatezza.

Per *misurazione* si fa riferimento all'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e dagli impatti da questi prodotti, attraverso gli indicatori.

Per *valutazione* all'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

VALORE PUBBLICO

Il raggiungimento delle strategie di valore pubblico dichiarate nel 2022, Sezione Seconda del PIAO 2022-2024 - Sottosezione "Valore Pubblico, *Performance*, Anticorruzione", è misurato e valutato con riferimento agli indicatori esplicitati nelle schede di programmazione integrata, Sezione Quinta "I RISULTATI DEL PIAO 2022".

I risultati della valutazione sono rappresentati con tre colori (giallo, rosso, verde).

A seconda del colore, che corrisponde al posizionamento del risultato rispetto al parametro di riferimento, è espressa una sintetica valutazione.

LE FASCE DI VALUTAZIONE

	Giallo		Valore costante
	Verde		Valore positivo
	Rosso		Valore negativo

Il risultato è ancorato ai seguenti criteri generali:

variazioni > del 5% = positive

variazioni < del 5% = negative

restanti variazioni: costanti.

L'esito della valutazione è poi considerato in funzione del segno della tendenza e del contenuto dell'indicatore.

Si prende atto che le misure rappresentano la fotografia della situazione indagata, e non hanno di per sé un significato positivo o negativo in quanto da contestualizzare in termini sia di spazio sia di tempo, e confrontate con il parametro di riferimento. Il che significa che l'introduzione di nuove norme, come di nuove modalità di raccolta dei dati, potrebbero rendere meno fattibile il confronto nel tempo.

I risultati della Sottosezione Valore Pubblico *non* producono effetti sul sistema di valutazione del personale che, in coerenza alla disciplina vigente, è ancorato alla *performance* (organizzativa ed individuale).

I risultati Anno 2022 sono rappresentati nella "Relazione sulla *Performance* Anno 2022" pubblicata in Amministrazione Trasparente, Sottosezione *Performance*, cui si rimanda.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Componente collegata agli obiettivi quali/quantitativi assegnati ai diversi Centri di Responsabilità/funzioni discendenti dalla programmazione strategica ed operativa. Più specificatamente: → la <i>PERFORMANCE</i> DI ENTE ha per oggetto la valutazione annuale dell'Agenzia effettuata da Regione Lombardia; interessa, con percentuali differenti, esclusivamente Direttori di Dipartimento e i Direttori di Struttura Complessa; → la <i>PERFORMANCE</i> DI UNITÀ ORGANIZZATIVA misura il grado di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi assegnati alla struttura, in coerenza con il processo di budget; concorre in misura diversa nella determinazione del punteggio finale delle valutazioni di tutto il personale.
DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNUALI	In data 03.02.2022 è stata formalizzata ai diversi Centri di Responsabilità Aziendali una prima assegnazione degli obiettivi di budget assegnati ai Direttori Generali ATS/ASST/IRCCS/AREU ex DGR n. XI/5832/2021. Con l'adozione del PIAO e per effetto della formalizzazione delle Regole di Sistema (DGR n. XI/6387 del 16.05.2022) si è disposta una seconda assegnazione (note protocolli n. 0002134 del 13.07.2022, n. 0089085 del 03.08.2022). Su tali obiettivi, come anzi detto, si ancora la valutazione della <i>performance</i> organizzativa conformemente al "Regolamento in materia di valutazione del personale dipendente di ATS Insubria" (deliberazione n. 299 del 1° giugno 2017). Il budget è lo strumento attraverso il quale la programmazione strategica annuale <i>Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2022</i>

	trova attuazione a livello operativo.
MONITORAGGIO	Le attività sono state oggetto di monitoraggio periodico. Le rendicontazioni hanno rispettato le scadenze previste (intermedia 15.09.2022; straordinaria su obiettivi critici 31.10.2023; finale 28.02.2023). Poiché il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024 è entrato in vigore a partire dal 1° ottobre 2022, il monitoraggio ha rispettato la struttura dell'assetto organizzativo previgente. Le attività dell'Agenzia, a prescindere dal collegamento al processo di budget, sono state rendicontate al livello regionale nell'ambito delle Certificazioni Economiche Trimestrali (CET).
RENDICONTAZIONE FINALE	La rendicontazione finale è stata fissata al 28.02.2023. La consuntivazione dei risultati relativamente agli obiettivi regionali è stata inviata a valutazionedirettorigenerali2022@regione.lombardia.it in data 22.03.2023. È in corso il processo di valutazione. Quella collegata al processo di budget si è conclusa nel mese di maggio 2023. Gli esiti dell'attività sono stati presentati al Nucleo di valutazione delle <i>performance</i>/prestazione in data 26.06.2023.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Misura il contributo assicurato dal singolo alla <i>performance</i> della struttura di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi espressi. Più specificatamente, si considerano: → i COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI, ovvero le attese legate al ruolo ricoperto o alle competenze richieste (in termini di conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti) nel contesto lavorativo da ciascun valutato rispetto ad un set di competenze chiave di risultato prefissate; → la DIMENSIONE PROFESSIONALE del valutato prevista per il solo personale dirigente. Riguarda il livello di competenza ed autonomia professionale. Regolamento (deliberazione n. 299 del 01.06.2017).
-------------------------	--

PROCESSO	AZIONE	TEMPISTICA
	AUTOVALUTAZIONE (FACOLTATIVA): Attribuzione da parte del valutato ipotesi di punteggio finale	24.03.2023 30.03.2023
	VALUTAZIONE: Prima valutazione ovvero attribuzione da parte dei valutatori di un'ipotesi di punteggio finale	31.03.2023 23.04.2023
	CALIBRAZIONE: Analisi e confronto degli esiti della valutazione in ambito dipartimentale/aziendale per perseguire equità interna e garantire la massima tutela nel processo valutativo	24.04.2023 15.05.2023
	COLLOQUIO TRA VALUTATO E VALUTATORE: Formalizzazione dell'esito della valutazione da parte del valutato ed assunzione impegni reciproci in termini di miglioramento	
	CONVALIDA Attribuzione del punteggio, registrazione "Note", convalida della scheda	16.05.2023 09.06.2023
	PRESA VISIONE DELLA VALUTAZIONE Firma del valutato. La presa visione della valutazione non comporta alcuna condivisione del giudizio espresso dal valutatore (eventuali punti di disaccordo sono evidenziabili nel campo "Note")	
CONSUNTIVAZIONE	Il processo valutativo è stato rendicontato al Nucleo in data 26.06.2023.	

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

SEGRETERIA	Le funzioni di Segreteria del NVP sono garantite dalla SC Affari Generali e Legali.
STRUTTURE TECNICHE	La SC Sistema dei Controlli Interni e Controllo di Gestione, staff della Direzione Generale, supporta la Direzione Strategica e le articolazioni aziendali nel ciclo di gestione dei piani strategici ed operativi. È la struttura di riferimento tecnico per il Nucleo di Valutazione delle <i>Performance</i>/Prestazioni; predispone gli atti di pertinenza dell'Organismo. I Referenti "<i>Processi informativi della performance organizzativa aziendale</i>" e "<i>Percorsi di sviluppo delle risorse umane</i>" sono gli interlocutori del Nucleo per gli aspetti concernenti la <i>Performance</i> individuale. Per gli ambiti riferiti alla prevenzione della corruzione e trasparenza, il Nucleo si avvale della collaborazione del R.PCT.
SISTEMI INFORMATICI E INFORMATIVI	Piattaforma "Programmazione e Controllo" sviluppata da ATS Città Metropolitana, in termini di riuso a fronte di atto convenzionale.

DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

In Agenzia è operativo, a decorrere dal 2018, uno strumento di comunicazione diretta utenti esterni ed interni / NVP per rafforzare la partecipazione dei cittadini al processo di misurazione della *performance* organizzativa. Lo strumento è fruibile attraverso il sito web istituzionale – Sezione Amministrazione Trasparente.

Al 31.12.2022 risultano pervenute n. 2 segnalazioni, peraltro non di competenza (ASST).

UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

L'Agenzia ha ancorato agli esiti della *performance* tutti i sistemi di incentivazione monetari e non. Le informazioni risultanti dalla valutazione costituiscono, infatti, il presupposto per il governo delle differenti tipologie di valutazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva (individuale, incarichi personale dirigente e posizioni organizzative, progressioni orizzontali, effetti sul sistema premiante ed ogni altra analoga casistica).

MONITORAGGIO DEL NVP

CALENDARIO DELLE ATTIVITÀ	Nel corso dell'esercizio 2022, il NVP si è riunito in presenza/videoconferenza nelle seguenti date: 14 gennaio 2022 22 marzo 2022 14 aprile 2022 16 maggio 2022 21 giugno 2022 14 luglio 2022 22 agosto 2022 16 settembre 2022 14 ottobre 2022 14 novembre 2022 14 dicembre 2022
ATTIVITÀ	L'attività si è sviluppata su tutti gli ambiti di valutazione previsti dalla normativa, mediante analisi della documentazione messa a disposizione dall'Agenzia (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche ecc.) ovvero su dati/informazioni acquisiti direttamente dal sito istituzionale o nel corso di incontri. Con l'entrata in vigore della Legge n. 190/2012 e dei connessi Decreti Legislativi (D.Lgs n. 33/2013 e smi), il Nucleo ha ampliato le proprie competenze. Ai sensi della DGR n. 4942 del 29 giugno 2021 rientrano nelle funzioni dell'Organismo le verifiche sull'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza. Su tali presupposti, il Nucleo ha: ➤ preso atto della Relazione annuale redatta dal RPCT ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 (rilasciata entro il 31.01.2022); ➤ verificato le metodologie adottate per la predisposizione del Piano della <i>Performance</i> 2022-2024, condiviso quelle per il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 e quelle del PIAO 2022-2024, accertando il collegamento obiettivi di budget/misure di prevenzione; ➤ effettuato monitoraggi periodici sull'aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente, verificando il sistema informativo a supporto dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione nonché verifiche sullo stato di attuazione degli obiettivi di budget; ➤ rilasciato l'attestazione annuale sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione (delibera ANAC 241/2022); ➤ incontrato più volte il Responsabile per prevenzione della corruzione e per la trasparenza, auditando le attività svolte in data 14 novembre 2022. Le attività di verifica come sopra descritte hanno costituito il supporto documentale e gli elementi di ingresso per la formulazione della presente relazione.