

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 2023

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 2023.

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 struttura e i contenuti della proposta di Relazione sulla *Performance* 2023 - che integra tutti gli assi della programmazione strategica sottesi al PIAO 2023-2025, annualità 2023 - sono da intendersi elementi di ingresso del presente documento.

Varese, 28 giugno 2024

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

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

Il 2023 è da considerarsi il primo anno di completa attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto con il Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, quale strumento per superare la molteplicità e conseguente frammentazione dei documenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa. L'obiettivo è stato quello di creare un documento unico di programmazione e di *governance*. La struttura è definita dal Regolamento di cui al Decreto 20 giugno 2022, n. 132 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, che ne indica anche i contenuti. Le sottosezioni riprendono le tematiche dei Piani assorbiti (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).

ATS Insubria ha inteso proseguire, in una logica di continuità programmatoria, l'impostazione sottesa al PIAO sperimentale 2022-2024, mettendo a sistema in schede di programmazione integrata (sezione aggiuntiva quarta) il complesso delle strategie e delle misure organizzative, di gestione e di prevenzione del rischio funzionali al raggiungimento degli obiettivi di *performance 2023* e degli impegni di valore pubblico dichiarati.

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

CICLO DI GESTIONE DEL PIAO

Il PIAO 2023-2025 di ATS Insubria è stato adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 45 del 31.01.2023. Al documento descrittivo è allegata la documentazione di riferimento della sottosezione Anticorruzione, e precisamente:

- ✓ Scheda Relazione annuale RPCT
- ✓ Schede Processi
- ✓ Graduazione dei rischi
- ✓ Trattamento del rischio
- ✓ Obblighi pubblicità

Metodologia, struttura e contenuti 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
Pianificazione Operativa	Declinazione strategie, macro-obiettivi Integrazione assi programmazione strategica Proposta PIAO	SC SCI SC Gestione Risorse Umane SS Formazione RPCT
	Definizione obiettivi/indicatori di performance, misure prevenzione, rischi/anticorruzione, azioni organizzative e di supporto ai livelli organizzativi	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
	Realizzazione obiettivi	Direttori SC, SS, SSD

FASE	DESCRIZIONE	ATTORE
Coordinamento	Coordinamento attività, gestione del processo di budget e supporto alle 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 e individuale	Direttori SC, SS, SSD Direttori di Dipartimento SC SCI RPCT SC Gestione Risorse Umane
Valutazione dei risultati	Formulazione giudizio complessivo sulla <i>performance</i> organizzativa	Direzione Strategica Nucleo di Valutazione <i>Performance/Prestazioni</i>
Consuntivazione	Relazione finale con gli indicatori di valore pubblico	Direttori di Dipartimento SC SCI SC Gestione Risorse Umane RPCT

- ✓ La funzione di indirizzo, l'assegnazione degli obiettivi è di pertinenza del Direttore Generale e della Direzione Strategica;
- ✓ La realizzazione degli specifici interventi è attribuita ai Centri di Responsabilità secondo competenza (SC, SS, SSD), cui è attribuita la responsabilità univoca del raggiungimento degli obiettivi, con il coordinamento del Direttore di Dipartimento, che attesta il livello di raggiungimento degli stessi;
- ✓ il coordinamento centralizzato per il monitoraggio e la misurazione dell'attuazione del PIAO è affidato alla SC Sistema dei Controlli Interni e Controllo di Gestione che costituisce il punto di contatto tra i Centri di Responsabilità, i Responsabili dei piani di settore confluiti (ai quali resta peraltro in capo la titolarità delle relative funzioni), la Direzione Strategica e il Nucleo di Valutazione delle *Performance/Prestazioni*;
- ✓ la valutazione finale e la validazione dei risultati spettano, secondo competenza, alla Direzione Strategica e al Nucleo di Valutazione delle *Performance/Prestazioni*.

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* si intende l'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 2023, Sezione Seconda - Sottosezione "Valore Pubblico", è misurato e valutato con riferimento agli indicatori esplicitati nelle schede di programmazione integrata, Sezione Quarta.

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.

Il Nucleo prende atto che misure rappresentano la fotografia della situazione indagata, e non hanno di per sé un significato positivo o negativo in quanto sono 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 2023 sono rappresentati nella "Relazione sulla *Performance* Anno 2023" prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b) Decreto Legislativo n. 150/2009 non essendo espressamente prevista la consuntivazione del PIAO. La stessa ne riprende tuttavia struttura e contenuti.

La relazione viene pubblicata in Amministrazione Trasparente, Sottosezione Performance.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<p>Componente collegata agli obiettivi quali/quantitativi assegnati ai diversi Centri di Responsabilità/funzioni discendenti dalla programmazione strategica ed operativa. Più specificatamente relativamente al 2023:</p> <ul style="list-style-type: none">→ la <i>PERFORMANCE</i> DI ENTE che 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	<p>Il budget è lo strumento attraverso il quale la programmazione strategica annuale trova attuazione a livello operativo.</p> <p>In data 14.03.2022 (Prot n.SCI.0030132) è stata formalizzata ai diversi Centri di Responsabilità Aziendali una prima assegnazione degli obiettivi di budget sulla base del PIAO e della DGR n° XI / 7758 del 28/12/2022 (c.d. "Regole di sistema").</p> <p>La Direzione Strategica in data 16.06.2023 ha preso atto del completamento del processo di assegnazione "a cascata" degli obiettivi di budget 2023 e ha validato le proposte di pesi formulate perfezionando così l'assegnazione definitiva degli obiettivi stessi alle varie articolazioni dell'Agenzia.</p> <p>A seguito di un secondo ed un terzo provvedimento Regionale (DGR n. XII/850 del 08.08.2023 e DGR n. XII/1025 del 02.10.2023), delle note pervenute da DGW (agli atti ATS prott. 0076410, 0086776, 0095981, 0102269 e 00107232) - che ridefinivano o precisavano alcuni indicatori - della DGR XII/ 512 del 26.06.2023 di assegnazione degli obiettivi ai Direttori Generali ATS/ASST/IRCCS/AREU, si è provveduto a</p>

	<p>riallineare/integrare gli obiettivi assegnati ai vari Centri di Responsabilità.</p> <p>Con nota prot. 0102269.25-09-2023 sono stati assegnati ai Direttori di Struttura Complessa gli obiettivi di interesse regionale DIPS a fronte della nota DGW Prevenzione e DGW Osservatorio Epidemiologico. Inoltre, con nota Prot. 0105623.02-10-2023 è avvenuta l'integrazione degli obiettivi di budget con gli indicatori LEA NSG DIPS a fronte nota DGW Osservatorio Epidemiologico.</p>
MONITORAGGIO	<p>Le attività sono state oggetto di monitoraggio periodico, predefinito in sede di assegnazione (rendicontazione intermedia 15.09.2023 e finale 28.02.2024).</p> <p>Sono state previste tre finestre temporali nelle quali i vari responsabili degli obiettivi hanno avuto la possibilità di segnalare eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi (30.06.2023 - 31.10.2023 - 30.11.2023). Un monitoraggio più stringente, con cadenza mensile, è stato implementato per gli obiettivi più critici e/o strategici per l'Agenzia.</p> <p>Le rendicontazioni hanno rispettato le scadenze definite.</p> <p>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).</p>
CONSUNTIVAZIONE	<p>Gli esiti dell'attività sono stati presentati al Nucleo di Valutazione delle <i>Performance/Prestazioni</i> in data 11 e 18 giugno 2024. I risultati sono rappresentati nella Relazione sulla <i>Performance 2023</i>.</p> <p>Sui risultati degli obiettivi si ancora la valutazione della <i>performance</i> organizzativa conformemente al "<i>Regolamento in materia di valutazione del personale dipendente di ATS Insubria</i>" (deliberazione n. 299 del 1° giugno 2017).</p> <p>Il Nucleo in sede di validazione dei risultati 2023 ha suggerito la revisione del vigente SVMP relativamente alla <i>Performance</i> di Ente collegata alla valutazione annuale dell'Agenzia da parte del livello regionale che considera parametri di valutazione non riconducibili solo al conseguimento degli obiettivi (comportamenti manageriali Direttore Generale).</p>

PERFORMANCE INDIVIDUALE	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> → i COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI, ovvero le attese legate al ruolo ricoperto o alle competenze richieste nel contesto lavorativo da ciascun valutato rispetto ad un set di competenze chiave di risultato prefissate (conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti); → la DIMENSIONE PROFESSIONALE del valutato prevista per il solo personale dirigente. Riguarda il livello di competenza ed autonomia professionale. <p>Regolamento (deliberazione n. 299 del 01.06.2017).</p>

PROCESSO	La circolare n. 10/VAL del 26.02.2024 (prot. 002270) definisce modalità e tempistiche del processo di valutazione delle <i>performance</i> individuali	
	AZIONE	TEMPISTICA
	AUTOVALUTAZIONE (FACOLTATIVA): Attribuzione da parte del valutato ipotesi di punteggio finale	26.02.2024 06.03.2024
	PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Prima valutazione ovvero attribuzione da parte dei valutatori di un'ipotesi di punteggio finale	07.03.2024 22.03.2024
	CALIBRAZIONE: Analisi e confronto degli esiti della valutazione in ambito dipartimentale/aziendale per perseguire equità interna e garantire la massima tutela nel processo valutativo	25.03.2024 12.04.2024
	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 complessivo da parte del valutatore, convalida della scheda	15.04.2024 10.05.2024	
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	Presentazione risultati della performance individuale al Nucleo in data 25.06.2024.	

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	
SEGRETERIA	Le funzioni di Segreteria del NVP sono garantite dalla SC Affari Generali e Legali.
STRUTTURE TECNICHE	<p>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.</p> <p>È la struttura di riferimento tecnico per il Nucleo di Valutazione delle <i>Performance/Prestazioni</i>; predispone gli atti di pertinenza dell'Organismo.</p> <p>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.</p> <p>Per gli ambiti riferiti alla prevenzione della corruzione e trasparenza, il Nucleo si avvale della collaborazione del R.PCT.</p> <p>Le responsabilità delle sottosezioni del PIAO riferite ai piani assorbiti restano in capo ai titolari delle relative funzioni.</p>
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 31.12.2023 non risultano pervenute segnalazioni. Lo strumento fatica a trovare concreta partecipazione da parte dell'utenza, verosimilmente riconducibili anche alla *mission* dell'Agenzia, orientata a funzioni di *governance*, verifica e controllo e non di erogazione di prestazioni alla persona.

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	<p>Nel corso dell'esercizio 2023, il NVP si è riunito in presenza/videoconferenza nelle seguenti date:</p> <p>12 gennaio 2023; 10 febbraio 2023; 17 aprile 2023; 26 giugno 2023; 18 luglio 2023; 24 agosto 2023; 13 ottobre 2023; 09 novembre 2023</p>
ATTIVITÀ	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Su tali presupposti, il Nucleo ha:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ preso atto della Relazione annuale redatta dal RPCT ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 (rilasciata entro il 31.01.2023);➤ verificato le metodologie adottate per la predisposizione dei documenti di programmazione strategica e di pianificazione operativa, a partire dal PIAO 2023-2025, 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, coerentemente con gli indirizzi ANAC. <p>Le attività di verifica come sopra descritte hanno costituito il supporto documentale e gli elementi di ingresso per la formulazione della presente relazione.</p>