



**Relazione annuale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) sullo
stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della
trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2022
(art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009)**

JP

colli

A



Sommario

1. Premessa	2
2. Funzionamento complessivo del sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance	2
3. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	4
4. Collegamento con altri sistemi di controllo	5
5. Monitoraggio del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni	5
6. Proposte di miglioramento	6

JP *[Signature]* *[Signature]* 1



1. Premessa

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, secondo cui: l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi."

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per le Aziende Sanitarie, costituisce comunque un punto di riferimento per l'attività annuale, secondo le indicazioni fornite da parte dell'OIV regionale.

È la normativa stessa, dunque, a puntualizzare il ruolo dell'OIV in termini di monitoraggio del funzionamento del ciclo di gestione della performance, svolto anche attraverso la predisposizione della presente relazione, volta a fornire un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dalla ASST Ovest Milanese.

Il documento in oggetto, quale strumento di verifica annuale, contempla tutti i principali aspetti caratterizzanti il sistema di misurazione e valutazione della performance, il sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati dall' Azienda.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, nominato con Deliberazione n. 335 del 30/07/2021, è composto da seguenti professionisti:

- Prof. Emanuele Porazzi, in qualità di Presidente;
- Dott. Carlo Luigi Solbiati;
- Dott. Gabriele Luigi Bellotti, quale componente appartenente al personale in servizio della Giunta Regionale;

L'incarico conferito ai componenti ha durata triennale a decorrere dalla data di nomina (01/09/2021), è rinnovabile una sola volta e le funzioni ad essi attribuite sono regolate dal Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, adottato con deliberazione n. 454 del 12/11/2021.

Nel delineare i risultati ottenuti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo delle fasi del ciclo della performance degli ultimi due anni, l'analisi del NVP ha dovuto tener conto di alcuni eventi di rilievo che ne hanno condizionato fortemente l'andamento.

L'effettiva implementazione del "sistema di gestione della performance" ha subito infatti importanti rallentamenti, soprattutto dal punto di vista della programmazione, a causa della pandemia da Covid-19.

Per meglio descrivere quanto appena sopra richiamato, il presente documento farà riferimento, nei paragrafi successivi, al ciclo di gestione della performance relativo al triennio 2022-2024.

2. Funzionamento complessivo del sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance

Il presente documento richiama il Piano della Performance 2022 – 2024, quale documento programmatico di durata triennale attraverso il quale, nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli di bilancio, vengono individuati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi per la gestione aziendale.

Il Piano della Performance 2022 – 2024, adottato con provvedimento del Direttore Generale n. 39 del 31/01/2022, ha dato avvio al ciclo di gestione della performance che risulta rafforzato dall'integrazione e dalla



connessione con gli altri strumenti di programmazione economico-finanziaria e di programmazione strategica, quali i Bilanci aziendali, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ed il Sistema di Gestione della Qualità. Nel documento, per l'anno 2022, in linea con le indicazioni regionali contenute nella DGR n. XI/5832 del 29/12/2021, sono state definite le aree di intervento strategiche da cui sono discesi gli obiettivi assegnati ad ogni Centro di Responsabilità (CdR).

Nel 2022 è stato approvato il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) da Regione Lombardia con DGR n. XI/6796 del 02/08/2022, recepita con provvedimento del Direttore Generale n. 347 del 08/08/2022. Nel 2022, inoltre, l'Azienda ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con provvedimento del Direttore Generale n. 281 del 30/06/2022. Il documento, adottato in adempimento all' art. 6 della Legge 08 agosto 2021, n. 113 di conversione in legge del DL 09 giugno 2021, n. 80 ad oggetto "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", definisce gli strumenti e le fasi per *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D. Lgs. n. 150/2009, nonché della L. n. 190/2012. In attuazione delle disposizioni del richiamato art. 6, nonché dello schema di D.P.R. di individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato una serie di atti di programmazione, tra i quali il Piano della Performance e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza descritto nel paragrafo successivo.

I documenti sopra richiamati sono stati condivisi con il NVP il quale, nella fase istruttoria, ha formulato alcuni suggerimenti che sono stati poi recepiti nella fase deliberativa dell'atto.

[Piano della Performance 2022 - 2024](#)

[DGR XI 6796 del 02 agosto 2022](#)

[Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) 2022 - 2024](#)

Il corretto svolgimento del ciclo della performance viene assicurato attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale, secondo la procedura aziendale PUP 03 che contempla le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione ai CdR degli obiettivi di budget che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Tempistica: ogni anno, entro il primo semestre.
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse e coerenza con la programmazione economico finanziaria e gli altri livelli di programmazione;
- c) assegnazione, a cura dei Direttori di Struttura Complessa, degli obiettivi delle Strutture Semplici afferenti;
- d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi. Tempistica: trimestrale.
- e) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale. Tempistica: trimestrale performance organizzativa area comparto, annuale performance organizzativa area dirigenza, annuale performance individuale.
- f) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;



g) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il ciclo della Performance relativo al triennio 2022-2024 si chiuderà con l'approvazione e la validazione da parte del NVP della "Relazione sulla Performance" entro il mese di giugno 2023, quale atto propedeutico all'utilizzo dei sistemi premianti.

Per quanto attiene alla chiusura del ciclo del 2021, avvenuta nel corso del 2022, si fa presente che la Relazione sulla Performance è stata validata dal NVP nella seduta del 28 giugno 2022.

Al momento della redazione del presente documento, risultano concluse le valutazioni riferite alla performance di area comparto del 2022. Verrà avviata nei prossimi mesi la valutazione della performance organizzativa del personale dirigenziale riferita all'anno 2022.

Tutte le attestazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sono conservate agli atti della SC Controllo di Gestione.

3. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e rispetto degli obblighi di pubblicazione

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della Performance è stata chiaramente indicata dal legislatore.

Così l'art. 1, co. 8 della L. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Il legame, inoltre, è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede, in primo luogo, che l'OIV ed altri soggetti deputati alla valutazione verifichino la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della Performance e valutino l'adeguatezza dei relativi indicatori; in secondo luogo, che le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione siano utilizzati sempre dagli OIV ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

È dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo, nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009 ossia:

- ✓ il Piano e la Relazione annuale sulla Performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- ✓ il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009).

L'Azienda, con deliberazione n. 178 del 29/04/2022, ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2022-2024, documento pubblicato sul sito web istituzionale, nell'area "Amministrazione Trasparente".

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022 - 2024

  4 



Il Piano delle Performance sviluppa annualmente le schede di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione incluse nel PTPCT, declinandole in obiettivi di performance organizzativa e individuale, correlati anche al sistema di retribuzione di risultato e di produttività collettiva.

Il Nucleo di Valutazione dell'Azienda verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionali e che nella valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla trasparenza.

Nel corso del 2022 il RPCT ha svolto costantemente il coordinamento delle attività previste dalla norma sia all'interno dell'Azienda che all'esterno. Ha inoltre effettuato il periodico monitoraggio semestrale del Registro dei Rischi.

Il RPCT si è occupato altresì, in qualità di responsabile scientifico, della formazione del personale sui temi legati all'anticorruzione e trasparenza. Nell'anno 2022 sono stati organizzati due eventi formativi: "Anticorruzione e Appalti Pubblici" e "Anticorruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio nella PA all'interno del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)".

Per quanto attiene il rispetto degli obblighi di trasparenza, relativamente all'anno 2022, il NVP, nella seduta del 14/06/2022, ha certificato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022, secondo le indicazioni della delibera di ANAC n. 201 del 13 aprile 2022.

Documento di attestazione obblighi di pubblicazione

Il RPCT ha altresì gestito le istanze di accesso agli atti, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 169 del 29/05/2017.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, è stata redatta e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente, nel rispetto dei termini previsti, la Relazione annuale delle attività svolte dal RPCT nel 2022.

Scheda relazione annuale 2022

4. Collegamento con altri sistemi di controllo

In attuazione di quanto previsto dalla DGR n. XI/4942 del 29/06/2021 e dal regolamento adottato con deliberazione n. 454 del 12/11/2021, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha condiviso con il Collegio Sindacale le attività espletate nel corso dell'anno, nelle sedute del 24/05/2022 e 02/12/2022, nello spirito di fattiva collaborazione e ai fini di un efficace sinergia e coordinamento dei controlli interni.

5. Monitoraggio del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

L'attività di verifica si è sviluppata mediante analisi della documentazione messa a disposizione dall'Azienda per il tramite della Sc Controllo di Gestione (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche, ecc.) che funge da strumento di raccordo tra il NVP e la stessa Azienda, consentendo il monitoraggio dei processi di misurazione e di valutazione della performance.

Nel corso dell'anno del 2022 fino alla redazione del presente documento, il NVP si è riunito nelle seguenti date:

   5



14 gennaio 2022	24 maggio 2022	14 settembre 2022
02 marzo 2022	14 giugno 2022	17 ottobre 2022
09 marzo 2022	28 giugno 2022	2 dicembre 2022
13 aprile 2022	15 luglio 2022	22 dicembre 2022

La documentazione relativa alle sedute sopra richiamate, agli atti della SC Controllo di Gestione, ha costituito il supporto documentale e gli elementi di ingresso per la formulazione della presente relazione.

Il NVP monitora periodicamente:

- la corretta applicazione di tutti gli strumenti finalizzati al rispetto del principio del merito e al corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale;
- l'effettiva e corretta identificazione delle performance perseguite dall'Ente di appartenenza, attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target, in coerenza con il sistema di programmazione regionale;
- l'attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto;
- la correttezza della procedura di misurazione del grado di raggiungimento delle performance;
- la correttezza della procedura di valutazione delle performance individuali del personale secondo i principi di merito ed equità;
- gli esiti della valutazione delle attività dei dipendenti del comparto titolari di posizioni organizzative;
- l'esecuzione e la metodologia in uso per le rilevazioni aziendali in tema di benessere organizzativo;
- l'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza;
- attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

6. Proposte di miglioramento

La proposta avanzata nella Relazione dell'anno precedente dal NVP - relativamente alla digitalizzazione dell'intero processo di valutazione con finalità di semplificazione, maggior efficienza e trasparenza dell'intero sistema programmazione e valutazione del Personale dell'Ente - è stata favorevolmente accolta ed implementata dall' ASST. Si auspica un'ulteriore integrazione dei processi informatizzati e digitalizzati anche mediante il maggior uso della firma digitale.

Inoltre il NVP, in merito alle metodologie di definizione e assegnazione degli obiettivi declinati in percorsi di crescita pluriennale, suggerisce di proseguire nelle linee di azione già intraprese ed adottate da ASST Ovest Milanese in tema di :

- individuazione di obiettivi dai quali si evinca chiaramente quali miglioramenti si intenda perseguire, fissando i risultati da raggiungere;
- evidenziazione degli obiettivi e degli indicatori che derivano da DGR e/o applicazione di previsioni normative.



- adozione di una logica incrementale o di "percorso" (salvo non sia diversamente previsto da DGR o norme) in relazione agli indicatori da verificare in corso d' anno.

L'NVP si propone, anche a supporto della struttura competente, di accompagnare il processo di aggiornamento e revisione del portale <https://www.asst-ovestmi.it/home> per agevolarne lo sviluppo, con particolare attenzione alla facilità di navigazione e alla trasparenza.

Legnano, 28/03/2023

f.to Dr. Carlo Luigi Solbiati
Componente

f.to Dr. Emanuele Porazzi
Presidente

f.to Dr. Gabriele Luigi Bellotti
Componente