



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



Sommario

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

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.

Il documento in oggetto vuole rappresentare, pertanto, il momento di verifica annuale dell'applicazione, da parte della ASST Ovest Milanese, degli strumenti e delle misure previste da decreto sopra richiamato con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e valutazione della performance, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

L'ASST Ovest Milanese, in applicazione di quanto previsto dalla normativa sopra richiamata, con Deliberazione n. 335 del 30/07/2021, ha nominato il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), composto dai 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 ha durata triennale a decorrere dalla data di nomina (01/09/2021) ed è rinnovabile una sola volta.

Inoltre, con deliberazione n. 454 del 12/11/2021, l'Azienda ha adottato il Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni; per lo svolgimento delle attività correlate alle proprie funzioni, il NVP si avvale del supporto di una struttura organizzativa.

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 2021-2023 con un'apertura all'avvio del ciclo di gestione relativo al triennio 2022-2024.



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

Il Piano della Performance è un 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.

La predisposizione del Piano della Performance dà 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.

Annualmente Regione Lombardia, con propri provvedimenti programmatici, definisce le Regole di gestione del Sistema Sanitario e Sociosanitario, fornendo le indicazioni necessarie alle aziende per la formulazione delle scelte strategiche aziendali. Da tali indicazioni, l'Azienda individua le aree di intervento strategiche all'interno delle quali far discendere gli obiettivi di ogni Centro di Responsabilità (CdR).

Il processo di misurazione e valutazione viene svolto dall'UOC Programmazione e Controllo 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'allocazione 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.

La procedura sul "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" è stata oggetto di revisione nel mese di luglio 2021 su impulso del Nucleo di Valutazione, in un'ottica migliorativa del processo.

L'attività dell'Azienda, negli ultimi due anni, è stata fortemente condizionata dall'insorgere dell'emergenza COVID-19 nel territorio nazionale, il normale assetto aziendale infatti ha subito una profonda trasformazione, in ordine ai processi di erogazione delle ordinarie prestazioni sanitarie ospedaliere e territoriali condizionando, di fatto, anche l'attuazione degli obiettivi da parte dell'Azienda.

Il Piano della Performance 2021-2022, in continuità con quello dell'anno precedente, è stato caratterizzato da una programmazione emergenziale degli obiettivi correlati alla performance organizzativa.



Il ciclo della Performance relativo al triennio 2021-2022 si chiuderà con l'approvazione e la validazione da parte del NVP della "Relazione sulla Performance" entro il mese di giugno 2022, quale atto propedeutico all'utilizzo dei sistemi premianti.

Per quanto attiene alla chiusura del ciclo del 2020, avvenuta nel corso del 2021, si fa presente che la Relazione sulla Performance è stata validata dal NVP nella seduta del 25 giugno 2021.

[Relazione Performance 2020](#)

[Attestazione relazione sulla performance anno 2020](#)

Al momento della redazione del presente documento, risultano concluse le valutazioni riferite alla performance di area comparto del 2021.

Tutte le attestazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sono conservate agli atti della UOC Programmazione e Controllo.

Verrà avviata nei prossimi mesi la valutazione della performance organizzativa del personale dirigenziale riferita all'anno 2021.

Con riferimento all'anno in corso, l'Azienda, con provvedimento del Direttore Generale n. 39 del 31/01/2022, ha adottato il piano della Performance 2022 – 2024.

[Piano della Performance 2022-2024](#)

Il documento è stato condiviso con il NVP il quale, nella fase istruttoria, ha formulato alcuni suggerimenti che sono stati poi recepiti nella fase deliberativa dell'atto.

L'Azienda ha dato avvio al ciclo della performance definendo l'impianto degli obiettivi del comparto, condiviso con il NVP.

Contemporaneamente, anche per implementare tutte le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi definiti dalla DGR n. XI/5832 del 29/12/2021, si è avviato il consueto processo di budget per quanto riguarda gli obiettivi della dirigenza.

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 ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2021–2023, documento pubblicato sul sito web istituzionale, nell'area "Amministrazione Trasparente".

[Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023](#)

Il Piano delle Performance sviluppa annualmente le schede di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione incluse nel PTPC, 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 2021 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. Particolare attenzione è stata posta al tema del "Conflitto di interesse"; è stato erogato a tutto il personale tramite il Portale formazione SIGMA, l'iniziativa formativa dal titolo "Le misure generali del PTPCT: il conflitto di interesse" per approfondire gli aspetti legati alla prevenzione delle situazioni in cui potrebbe configurarsi un conflitto di interesse, dando origine a fenomeni di corruzione.

Inoltre, il RPCT ha predisposto e pubblicato in Amministrazione Trasparente la relazione che annualmente viene elaborata ai sensi dell'art. 1, co.14 della Legge n. 190/2012 entro la scadenza del 31 gennaio 2022.

[Scheda relazione annuale 2021](#)

Per quanto attiene il rispetto degli obblighi di trasparenza, relativamente all'anno 2021, il NVP, nella seduta del 25 giugno 2021, ha certificato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021, secondo le indicazioni della delibera di ANAC n.294/2021.

Si precisa che, ad oggi, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2022–2024, inserito all'interno del PIAO, non è stato ancora adottato da parte dell'Azienda, poiché, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022, ha ritenuto opportuno differire al 30 aprile 2022 il termine ultimo per la sua predisposizione al fine di consentire al RPCT di svolgere le attività in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione in modo coerente e sinergico rispetto al sistema delineato dal PIAO.

4. 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 UOC Programmazione e Controllo (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 2021 fino alla redazione del presente documento, il NVP si è riunito nelle seguenti date:

12 gennaio 2021	12 luglio 2021	14 gennaio 2022*
18 febbraio 2021	30 agosto 2021	02 marzo 2022*
15 aprile 2021	23 settembre 2021*	09 marzo 2022*
24 maggio 2021	12 ottobre 2021*	13 aprile 2022*
25 giugno 2021	25 novembre 2021*	

*Si fa presente che a partire dal 01 settembre 2021, si è insediato il nuovo Nucleo di Valutazione delle Prestazioni costituito con provvedimento del Direttore Generale n. 335 del 30/07/2021.

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

5. Proposte di miglioramento

Si premette che il Nucleo di Valutazione ha avviato una costruttiva collaborazione con la Direzione Aziendale, al fine di svolgere al meglio le sue attività.

Il NVP propone l'implementazione per la completa digitalizzazione dell'intero processo di valutazione comprese le schede di valutazione; tale proposta è da intendersi con finalità di semplificazione, maggior efficienza e trasparenza dell'intero sistema programmazione e valutazione del Personale dell'Ente

Inoltre il NVP, anche in vista di un progressivo superamento della fase emergenziale pandemica, ritiene opportuno avanzare alcune proposte che potrebbero essere inserite nel percorso di definizione e assegnazione degli obiettivi in percorsi di crescita pluriennale quali:

- l'individuazione di obiettivi che esulino dai compiti ordinari e dai quali si evinca chiaramente quali miglioramenti si intenda perseguire, fissando chiaramente i risultati da raggiungere, questo anche se gli obiettivi sono rivolti ai profili più operativi del comparto;
- evidenziare nella definizione degli obiettivi e degli indicatori quelli che derivano da DGR e/o applicazione di previsioni normative, declinandone precisamente gli indicatori;
- evitare, se possibile, di inserire per un obiettivo lo stesso indicatore per tutto l'anno ma utilizzare una logica incrementale o di "percorso" (salvo non sia diversamente previsto da DGR o norme).

Legnano, 13/04/2022

f.to Dr. Carlo Luigi Solbiati
Componente

f.to Dr. Emanuele Porazzi
Presidente

f.to Dr. Gabriele Luigi Bellotti
Componente