

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI ASST SPEDALI CIVILI DIBRESCIA

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2021 (art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009)

Sommario

1. PREMESSA
2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa
3. PERFORMANCE INDIVIDUALE - Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale
4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
5. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NVP

1.Premessa

La presente relazione annuale viene redatta dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'ASST Spedali Civili di Brescia, con riferimento al ciclo di gestione delle Performance per l'annualità 2021.

Detta relazione viene compilata ispirandosi ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, con il fine di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ASST Spedali Civili di Brescia.

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto. Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli Enti Sanitari, costituisce comunque un punto di riferimento.

E' noto che il ruolo del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nell'ambito del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2021 è stato svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con verifiche rivolte alla conformità, all'appropriatezza e alle metodologie applicate, sia dal precedente NVP in carica sino al 30/8/21, sia dall'attuale, come più sotto specificato.

In particolare il monitoraggio dell'OIV si è concentrato sulle fasi di:

- avvio del ciclo, individuazione degli obiettivi strategici pluriennali e annuali (Piano della **Performance**);
- effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali con declinazione alle articolazioni aziendali (percorso di budget);

- monitoraggio degli stessi in corso d'anno e rendicontazione finale (Relazione sulla Performance);
- applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo (schede di valutazione);
- L'applicazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (PTPCT e attestazioni annuali).

Nel 2021 lo stato di emergenza nazionale, verificatosi a seguito dell'epidemia COVID, ha influito sullo svolgimento del normale ciclo della Performance e di attribuzione degli obiettivi alle strutture aziendali: è stata rivista la programmazione di tutte le attività di competenza, come pure l'impiego delle risorse umane, con l'obiettivo di generare risposte emergenziali ai bisogni dei cittadini.

Questa particolare condizione organizzativa ha generato, nel corso dell'anno, la gestione delle attività istituzionali secondo due modalità operative:

- Il proseguimento della Gestione dell'emergenza COVID;
- Azioni di ripresa / recupero attività storiche seguendo le indicazioni della Direzione Generale Welfare.

Come sopra riportato, nel corso del 2021, con delibera del Direttore Generale dell'ASST Spedali Civili di Brescia n. 708 del 29/7/2021, è stato nominato il nuovo NVP in esito ad avviso pubblico nella seguente composizione:

- Dott. Giovanni Lamberti – Componente iscritto nell'elenco nazionale;
- Prof. Federico Lega – Componente iscritto nell'elenco nazionale;
- Dott. Alberto Giana – Componente regionale.

2. La Performance Organizzativa

Il Piano della Performance 2021-2023 dell'ASST Spedali Civili di Brescia è stato adottato con decreto n. 128 del 22/2/2021 e pubblicato in Amministrazione Trasparente, con allegato il Piano Triennale di Azioni positive.

È un documento che contiene gli obiettivi di mandato del Direttore Generale e gli obiettivi strategici. Nell'ambito degli obiettivi strategici sono stati definiti gli obiettivi operativi, ritenuti prioritari a garantire l'efficienza e l'efficacia complessiva dell'Ente nonché il funzionamento dell'organizzazione, che sono stati declinati e negoziati nell'ambito del processo di budget per l'anno 2021 e correlati al sistema incentivante dell'Azienda.

Gli obiettivi formulati nel Piano della performance 2021-2023 e nel percorso di budget risultano conformi ai requisiti metodologici previsti dalla normativa vigente. Tali obiettivi sono pertinenti e rilevanti rispetto alla missione istituzionale e agli stakeholders di riferimento. La programmazione dell'attività si è adattata al contesto di emergenza COVID alla struttura organizzativa dell'Ente e al contesto istituzionale di riferimento.

In data 30/3/2021 è stato altresì adottato, con Decreto n. 282, il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione 2021-2023 che garantisce il collegamento tra le misure di prevenzione e il ciclo di gestione delle Performance.

Il Piano è stato sottoposto all'esame del Nucleo che ha espresso parere favorevole in data 30/3/2021 come risulta dal verbale agli atti.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La valutazione della Performance Organizzativa è avvenuta con monitoraggi periodici, che hanno avuto lo scopo di misurare lo stato d'avanzamento degli stessi e di valutare gli scostamenti.

Negli incontri con i relativi dirigenti responsabili, in particolare il responsabile del controllo di gestione ed il responsabile del sistema informativo/informatico, il NVP ha apprezzato l'organicità e la sostenibilità dei sistemi di gestione di supporto

Il Nucleo esprime un giudizio positivo sulla qualità dei dati utilizzati per la misurazione e per l'affidabilità degli stessi. La reportistica prodotta ha consentito una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati.

Il Nucleo ritiene essenziale elevare il grado d'informatizzazione del processo di assegnazione degli obiettivi individuali, misurazione e condivisione con tutti i livelli del personale dipendente, integrando ulteriormente il sistema di programmazione con quello della valutazione individuale, consentendo una totale trasparenza dei risultati derivanti dal sistema di valutazione aziendale e quindi un loro effettivo utilizzo per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane.

3. La Performance Individuale

Il processo di individuazione degli obiettivi strategici prima e di quelli operativi poi ha risposto ad una logica bottom-up con coinvolgimento dei titolari delle unità organizzative destinatarie del processo di programmazione. Per l'anno 2021 considerato il perdurare della situazione epidemiologica ed organizzativa particolarmente critica l'Azienda ha rilevato l'esigenza di proseguire l'azione di orientamento del personale verso gli obiettivi imposti dall'emergenza sanitaria.

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta secondo il metodo a cascata a seguito della contrattazione di budget.

Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale coerentemente con il dettato normativo, deve essere basata su un sistema che valuta gli obiettivi assegnati ed i comportamenti organizzativi, confrontando le attese con il ruolo effettivamente agito dal valutato nell'organizzazione.

L'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative deve anche essere in grado di apportare un buon contributo anche in termini di maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale è stato oggetto di particolare esame ed attenzione da parte del Nucleo anche a seguito delle relazioni presentate dal referente del Sistema di Valutazione che ha consentito un dettagliato approfondimento nonché le valutazioni di competenza: in tal senso si fa espresso rinvio e riferimento ai singoli verbali di seduta in cui tale argomento è stato affrontato.

4. Infrastruttura di supporto

Le funzioni di Segreteria sono garantite appieno e con competenza dal dirigente dell'Ufficio Affari Generali e Legali coadiuvati da una collaboratrice del servizio stesso.

5. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il PTPCT 2021-2023 è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 282 del 30/3/2021, entro la prevista data del 31/3/2021 e la relazione 2021 del RPCT è stata condivisa con il NVP nella seduta del 27/1/2022 e pubblicata sul sito internet entro il 31/1/2022.

Il Nucleo nella seduta del 28/6/2021 ha compilato il documento di attestazione e la scheda di sintesi, pubblicati in Amministrazione Trasparente in data 29/6/2021. La griglia di rilevazione è stata trasmessa all'ANAC via email in data 29/6/2021 prot. 0044159/21.

6. Descrizione delle modalità del monitoraggio del NVP

L'attività del NVP si è realizzata grazie alla collaborazione costante con la Direzione e le strutture dell'Ente coinvolte a vario titolo, che hanno consentito di avvalersi dei dati in possesso dei competenti servizi per effettuare le verifiche necessarie.

Il nuovo NVP, costituitosi dal 8/9/2021, si è riunito nel 2021 nelle seguenti date: 8/9/2021 – 20/10/2021 – 18/11/2021 – 20/12/2021.

Il precedente NVP si è riunito nelle seguenti date: 27/1/2021 – 26/2/2021 – 30/3/2021 – 11/5/2021 – 28/6/2021 - 22/7/2021.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Giovanni Lamberti

I COMPONENTI

F.to Prof. Federico Lega

F.to Dott. Alberto Giana