

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI ASST SPEDALI CIVILI DI BRESCIA

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2022
(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'anno 2022.

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'anno 2022 è stato svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con verifiche rivolte alla conformità, all'appropriatezza e alle metodologie applicate.

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)

Anche nell'anno 2022 lo stato di emergenza verificatosi a seguito dell'epidemia COVID ha influito parzialmente sullo svolgimento del normale ciclo della Performance e di attribuzione degli obiettivi alle strutture aziendali: è stata rivista la programmazione di alcune attività di competenza, concentrandosi su Azioni di ripresa / recupero attività storiche seguendo le indicazioni della Direzione Generale Welfare.

Il NVP presente nel 2022 è stato nominato con delibera del Direttore Generale dell'ASST Spedali Civili di Brescia n. 708 del 29/7/2021 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 2022-2024 dell'ASST Spedali Civili di Brescia è stato adottato con decreto n. 130 del 14/2/2022 e pubblicato in Amministrazione Trasparente.

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 2022 e correlati al sistema incentivante dell'Azienda.

Gli obiettivi formulati nel Piano della performance 2022-2024 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 31/1/2022 è stato altresì adottato, con Decreto n. 66, il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione 2022-2024 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 27/1/2022 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 dell'U.O.C. Controllo di Gestione, 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 2022 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'U.O.C. 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 2022-2024 è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 66 del 31/1/2022.

Il Nucleo nella seduta del 22/6/2022 ha compilato il documento di attestazione e la scheda di sintesi, pubblicati in Amministrazione Trasparente in data 29/6/2022. La griglia di rilevazione è stata trasmessa all'ANAC via email in data 29/6/2022 con prot. 0050963/22.

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'Azienda coinvolte a vario titolo, che hanno consentito di avvalersi dei dati in possesso dei competenti servizi per effettuare le verifiche necessarie.

Il NVP si è riunito nell'anno 2022 nelle seguenti date: 27/1/2022 – 21/2/2022 – 28/4/2022 – 22/6/2022 – 7/9/2022 – 13/12/2022.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Giovanni Lamberti

I COMPONENTI

F.to Prof. Federico Lega

F.to Dott. Alberto Giana