

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI - ASST MANTOVA

ANNO 2021

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

Premessa	1
La Performance Organizzativa	2
Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	3
La Performance Individuale	3
Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale	3
Infrastruttura di supporto	4
Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	4
Controlli	5
Descrizione delle modalità del monitoraggio del NVP	5

Premessa

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.

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

Il ruolo del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'ASST di Mantova, 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 del Nucleo 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).

Da segnalare che lo stato di emergenza nazionale, verificatosi a seguito dell'epidemia COVID, ha influito ancora, nel 2021, 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 di Mantova n. 959 del 29/07/2021, è stato nominato il nuovo NVP – con decorrenza 01/09/2021 - in esito ad avviso pubblico nella seguente composizione:

- Dott.ssa Cristina Boni – Componente iscritta nell'elenco nazionale;
- Avv. Laura Lamberti – Componente iscritta nell'elenco nazionale;
- Dott. Mirco De Privitellio – Componente regionale;

Con Decreto n. 1491 del 28/12/2021 è stato approvato il Regolamento di Funzionamento del NVP che disciplina le modalità di funzionamento e assicura i monitoraggi del funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance dell'Azienda e individuale, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni posti in essere dall'Azienda e verifica dei risultati.

La Performance Organizzativa

Il Piano della Performance 2021-2023 dell'ASST di Mantova è stato adottato con Decreto n. 93 del 29/01/2021 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.

Con decreto n. 577 del 30/6/2022 è stata approvata la relazione sulla Performance 2021, validata dal NVP nella seduta del 23/6/2022, come risulta dal verbale agli atti.

In data 31/3/2021 è stato altresì adottato, con Decreto n. 383/21, 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 25/3/2021 come risulta dal verbale agli atti.

Per quanto riguarda le Risorse Regionali Aggiuntive il Nucleo con verbale del 27/8/2021 ha validato i progetti e il positivo andamento degli stessi, consentendo il pagamento dell'acconto con lo stipendio di settembre 2021 e con verbale del 10/01/2022, ha validato a consuntivo i risultati raggiunti, consentendo il pagamento del saldo con lo stipendio di gennaio 2022.

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.

Il Nucleo nel verbale del 10 gennaio 2022 ha espresso la richiesta di conoscere eventuali scostamenti rilevanti al fine di poter attivare per tempo la rinegoziazione dell'obiettivo aziendale quando è evidente che per qualsiasi causa non possa essere raggiunto, già nella fase della prima rendicontazione, quindi entro settembre/ottobre.

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.

Si auspica per il futuro un'informatizzazione del processo di assegnazione degli obiettivi, misurazione e condivisione con tutti i livelli del personale dipendente, integrando il sistema di programmazione con quello della valutazione individuale, anche nell'ottica dell'adozione nel corso del 2022 del Piano Integrato di Attività e organizzazione (P.I.A.O), introdotto dalla recente Legge 6 agosto 2021 n. 113, che ha lo scopo di attuare l'integrazione di vari atti di pianificazione tra cui il Piano delle Performance.

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 avvenuto 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. Il NVP ha raccomandato pertanto la necessità di declinare maggiormente lo sviluppo individuale anche mediante l'assegnazione di obiettivi di performance individuale.

A tale proposito si segnala il percorso intrapreso dall'ASST di Mantova, nel corso del 2022, finalizzato alla revisione del sistema di valutazione e a diffondere la cultura della valutazione, sfociato in accordi con le OO.SS., prevedendo altresì la disciplina di eventuali procedure di conciliazione, su rilievo del NVP (verbale del 26/11/2021).

Il NVP nella seduta del 26/5/2022 ha verificato a campione alcune schede di valutazione del personale del comparto, direttamente dall'applicativo SIGMA, constatando la necessità di dotarsi di uno strumento più efficace ed integrato con la fase di programmazione. Il Nucleo ha verificato anche il file complessivo delle valutazioni afferenti al personale del comparto, prendendo atto che i dipendenti che non avevano almeno 90 giorni di servizio nel 2021 non sono stati valutati, come previsto dalla contrattazione integrativa.

Il NVP durante la seduta del 23/6/2022 ha effettuato la verifica annuale del percorso metodologico che l'Azienda ha attuato relativamente alla performance individuale per l'anno 2021. Ha preso atto altresì dell'assenza di valutazione negative.

L'Azienda non elargisce acconti sullo stato di avanzamento degli obiettivi, pertanto le risorse destinate all'incentivazione del personale vengono erogate previa valutazione a consuntivo degli obiettivi, in relazione al raggiungimento dei risultati. Il ciclo di gestione delle performance riferito all'annualità 2021 si è concluso con il pagamento della premialità nel mese di agosto 2022. Il NVP auspica che la tempistica di erogazione possa essere ridotta.

Per quanto riguarda la differenziazione dei giudizi, l'ASST di Mantova ha un atto un sistema che consente una graduazione degli apporti individuali ai quali conseguono quote differenziate.

Infrastruttura di supporto

Le funzioni di Segreteria sono garantite da un dipendente dell'ASST con incarico di funzione afferente al Servizio Risorse Umane. I Direttori del Controllo di Gestione e del Servizio Qualità sono interlocutori fissi con il NVP e pertanto, secondo le rispettive competenze, fungono da strumento di raccordo tra NVP e ASST. Per gli ambiti riferiti alla Prevenzione della corruzione e trasparenza il Nucleo si avvale della collaborazione della RPCT aziendale, con la quale ha periodici incontri.

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

Il PTPCT 2021-2023 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 383 del 31/3/2021, entro la prevista data del 31/3/2021 e la relazione 2021 del RPCT è stata condivisa con il NVP nella seduta del 26/01/2022 e pubblicata in Amministrazione Trasparente.

L'ASST di Mantova ha provveduto altresì alla revisione del proprio Codice di Comportamento aziendale, sottoponendolo all'approvazione e alla validazione del NVP nella seduta del 15/12/2021, che lo ha ritenuto conforme alle Linee Guida Anac del 2020.

Il Nucleo nella seduta del 23/6/2022 ha compilato il documento di attestazione e la scheda di sintesi, riferiti all'anno 2021, pubblicati in Amministrazione Trasparente.

In merito alla completezza dei Curriculum Vitae, il NVP nella seduta del 23/6/2022 rileva che rispetto all'attestazione del 2020 la percentuale dei curricula redatti secondo il formato europeo è sensibilmente aumentata, anche rispetto all'apertura del formato. Il Nucleo, di concerto con la RPCT aziendale ha

monitorato questa specifica sezione e nel corso della seduta del 8 novembre 2022 ha proceduto alla pubblicazione della griglia di monitoraggio dando atto della notevole attività di controllo svolta dalla RPCT per il raggiungimento dello scopo.

Inoltre il NVP nella seduta del 15/12/2021 ha preso atto della nota del RPCT della Giunta regionale di cui al Protocollo A1.2021.0494353 del 25/11/2021 trasmessa ai NDV degli Enti sanitari ed ha provveduto ad appurare che ASST Mantova ha correttamente alimentato la sezione Amministrazione Trasparente sia per l'anno 2019 che per gli anni seguenti, relativamente all'obbligo di pubblicazione sui siti istituzionali del programma biennale degli acquisti di beni e servizi e del programma triennale dei lavori pubblici, in formato aperto.

Interazione con le funzioni di controllo

Il nucleo di valutazione delle prestazioni nella seduta del 24/2/2021 ha preso atto di aver visionato i verbali del Collegio Sindacale e ha altresì preso atto del Piano di Internal Auditing per l'anno 2021.

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 nuovo NVP, costituitosi dal 1/9/2021, si è riunito nel 2021 nelle seguenti date: 15/9; 19/10; 26/11; 15/12. Il precedente NVP si è riunito nelle seguenti date: 26/01-24/02-24 e 25/3-13/4-27/5-23/6-22/7-27/8.

Il NVP, di nuova nomina, potrà avere nel corso dell'annualità 2022 nuovi elementi utili a integrare le proposte di miglioramento già esplicitate nelle apposite sezioni del predetto documento, anche a fronte dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione.

Il Nucleo si prefigge di perseguire la strada di un continuo miglioramento e, contestualmente, si pone l'obiettivo di supportare l'ASST nel nuovo percorso del PIAO e nella verifica dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione. I suggerimenti effettuati sono da intendersi con finalità di semplificazione, maggior efficienza e trasparenza dell'intero ciclo di gestione delle performance.