

## *Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni*

### RELAZIONE ANNUALE

Anno 2020

La relazione annuale sintetizza l'attività svolta dal NVP con riferimento in particolare al funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa ed aziendale, al processo di attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto, all'applicazione della normativa in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Come noto il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, si effettua il monitoraggio, si valutano e rendicontano i risultati ottenuti, è detto "Ciclo delle performance". La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Il "risultato" è espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito. La performance, la sua misurazione e la sua valutazione, sono concetti multidimensionali. Un risultato, infatti, si realizza per l'effetto congiunto di attività che si svolgono lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro all'impiego di risorse economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse. La misurazione implica la definizione di un sistema di indicatori adeguato a rilevare, in termini quali-quantitativi, le dimensioni di performance. Il processo di valutazione consegue dal processo di misurazione e consiste nel confrontare i livelli raggiunti di performance con i risultati attesi. Il nuovo art. 19-bis del d.lgs. 150/2009, come da d.lgs. 74/2017, ha introdotto innovazioni sulla disciplina relativa al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa.

Per lo svolgimento delle attività di competenza il NVP ha effettuato 11 sedute e precisamente nelle seguenti date:

- 30 gennaio
- 10 febbraio
- 5 marzo
- 6 aprile
- 26 maggio
- 12 giugno
- 7 luglio
- 8 settembre
- 27 ottobre
- 24 novembre
- 18 dicembre

Nel corso dell'anno 2020 sono stati affrontati vari argomenti che vengono di seguito sinteticamente rappresentati:

### AREA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni prende visione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e segnala la necessità di ampliare il contesto esterno come da indicazioni del PNA con ricorso alla acquisizione di dati della Prefettura, della D.IA. relativamente alla situazione corruttiva insistente nel territorio; di identificare le misure di prevenzione sia a carattere generale che specifiche, con indicazione dei responsabili, degli obiettivi, degli indicatori e la relativa tempistica. In particolare in tema di trasparenza chiede di sviluppare gli aspetti connessi alla qualità dei dati, all'alimentazione della sezione Amministrazione trasparente, al monitoraggio e vigilanza sull'attrazione degli obblighi di pubblicità e sulla tutela dei dati personali

L'obiettivo che l'Azienda dovrà raggiungere completamente è l'adozione di un approccio alla prevenzione corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo che consenta di considerare la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, facendo riferimento alla metodologia indicata nell'allegato 1 del PNA 2019.

Inoltre, il NVP ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2020 rinviata al 30 giugno 2020 della delibera ANAC n. 213/2020. Il NVP ha svolto gli accertamenti tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

### AREA PERFORMANCE

#### **Validazione Relazione Piano delle Performance anno 2019.**

Dalla rendicontazione degli obiettivi del Piano della Performance per l'anno 2019 emerge un sostanziale raggiungimento degli obiettivi previsti da piano correlati in particolare ad ulteriori trasferimenti/rettifiche ai sensi della L.R.23/2015 e più in generale allo sviluppo operativo dell'attuazione della riforma. Sono state riscontrate alcune criticità sul pieno conseguimento dei risultati attesi per alcuni obiettivi, rispetto ai quali hanno inciso fattori sia interni che esterni. Sugli stessi obiettivi l'Azienda ha intrapreso delle azioni di miglioramento per incidere positivamente sulla performance organizzativa.

#### **Approvazione Piano Performance**

Il Piano delle Performance viene predisposto in attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 e s.m.i. Esso rappresenta il documento che, a partire dal quadro strategico di riferimento, dà avvio al ciclo di gestione delle performance dell'Azienda, definendo, in coerenza con le risorse assegnate, obiettivi, indicatori e target da raggiungere secondo una pianificazione triennale e, a livello operativo, secondo una programmazione annuale. La Direzione Generale (livello strategico), in ottemperanza alla normativa nazionale, al Piano Regionale di Sviluppo (PRS), al Piano Socio-Sanitario Regionale (PSSR), alle regole di sistema e nel

rispetto del proprio contesto di riferimento, affianca gli obiettivi strategici aziendali a quelli istituzionali (obiettivi di mandato) e, attraverso il processo di budget (livello operativo), li declina in piani e obiettivi operativi. Il Piano delle Performance si integra con gli altri piani e documenti programmatici tra i quali il Piano Integrato di Miglioramento dell'Organizzazione (Pr.I.M.O.) ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Al presente documento di programmazione è allegato, come parte integrante, il "Piano triennale di azioni positive", in ragione del collegamento con il ciclo della performance ed in applicazione della Direttiva n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emessa il 27.06.2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità.

Il piano appare perfettamente in linea e contiene punti salienti quali le reti di patologia, la presa in carico e la concretizzazione dei Presst e Pot e il filo conduttore è rappresentato dall'attuazione del DM 70/2015.

### **Relazione sul sistema di valutazione aziendale**

Il NVP valida la relazione che prende in considerazione sia il sistema di valutazione del personale del comparto sia quello delle aree dirigenziali.

Per il personale del comparto si evidenzia l'applicazione degli istituti contrattuali sulla performance organizzativa ed individuale previsti dal CCNL 2016-2018. Per quanto attiene il personale delle aree dirigenziali, il sistema di valutazione è in linea con il dettato contrattuale e normativo.

In sostanza si tratta di Prestare attenzione al processo di valutazione individuale, collocandolo correttamente nell'ambito degli strumenti di gestione e sviluppo del capitale umano, al fine di migliorare la qualità complessiva – delle prestazioni e dei servizi resi dalle amministrazioni pubbliche, il quale rappresenta la principale finalità dell'intero ciclo di gestione della performance.

### **Validazione stato di avanzamento performance aziendali 2019.**

Per la valutazione degli obiettivi 2019 analizzata la documentazione si evince che gli indicatori sono stati rispettati tranne qualche rara eccezione che ha portato al ridimensionamento di alcuni indicatori .

### **Gestione obiettivi 2020**

il COVID ha stravolto, il processo di negoziazione del budget che di fatto non si è esplicato rispetto alla performance individuale per trovare una soluzione la direzione amministrativa con il supporto del NVP ha elaborato una scheda che, se da un lato snellisce la procedura in considerazione della situazione di emergenza sanitaria, dall'altro permette di mantenere una graduazione degli apporti individuali che giustifichi le quote differenziate coinvolgendo per la rendicontazione i Direttori di Struttura Complessa sintetizzando gli apporti individuali, quale risultato complessivo del dirigente rispetto all'intera attività in capo alla U.O. di appartenenza

## AREA RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2020

Nel 2020 la validazione prevista da parte del NVP della RAR si colloca in un contesto oggettivamente anomalo rispetto al passato e rispetto alle proprie attribuzioni usuali; sarà necessariamente focalizzata sul puntuale rispetto di quanto previsto dalle intese, ossia: sull'effettiva individuazione delle attività tra quelle previste e sull'assegnazione di tutti i dipendenti ad almeno una delle predette attività "a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale".

La soluzione proposta dalle intese RAR di quest'anno, beninteso finalizzata opportunamente a premiare il personale per i gravosi e straordinari impegni assolti, mal si concilia con i principi di pianificazione e controllo e con l'azione premiante che dovrebbero essere invece applicati nell'utilizzo delle risorse incentivanti. Tale condizione risulta particolarmente evidente per la previsione di un riconoscimento pari all'80% del premio previsto per attività già svolta, cosa che non ha alcuna rilevanza incentivante, ma che risulta giustificabile unicamente a seguito della rilevanza e della straordinarietà dell'emergenza COVID-19; ma anche per il riconoscimento dell'ulteriore quota del 20%, da attribuire a gennaio 2021 a fronte del "compimento dell'ulteriore attività svolta", senza prevedere specifici obiettivi da raggiungere. Il NVP ha ritenuto anche se non previsto esplicitamente dalle Intese, di procedere anche alla verifica finale della rendicontazione predisposta dall'Azienda in termini di esistenza e completezza della rappresentazione delle ulteriori attività svolte; infatti, trattandosi comunque di risorse incentivanti, dovranno almeno essere adeguatamente consuntivate e, ai sensi delle norme e dei contratti vigenti, una verifica in tal senso da parte del Nucleo appare necessaria.

## AREA TEMATICHE VARIE

### **Riordino Nuclei di Valutazione**

L'Azienda ha provveduto, come da previsione delle linee guida regionali, giusta delibera n° x / 5539 del 02/08/2016, a rinnovare l'incarico agli attuali componenti con decorrenza 1 novembre 2019 e sino al 31 ottobre 2022;

Successivamente è intervenuto l'articolo 16 della Legge Regionale 30 dicembre 2019, n. 23 al comma 4. che prevede che: "I Nuclei di Valutazione costituiti alla data di entrata in vigore della presente legge continuano a svolgere le loro funzioni fino alla data di costituzione dei nuovi Nuclei e rinvia a una delibera regionale la definizione della nuova disciplina. Ad oggi la delibera regionale non è stata ancora approvata.

### **Incontro con il Collegio sindacale**

In data 18 dicembre si è tenuto l'incontro coi componenti del Collegio Sindacale.

L'intento è quello di aderire alla normativa, in particolare alle disposizioni contenute nella DGR 5539/2016 il cui all'art 7 prevede ambiti di discussione tra i due organismi soprattutto per quanto riguarda il sistema della premialità e della valutazione, nonché per la verifica di alcuni processi relativi alla prevenzione della corruzione. Recentemente sono pervenute delle linee



guida anche da parte della Corte dei Conti (cfr. atti) con riferimento all'esercizio dei controlli interni.

**Modalita' di approvazione e sottoscrizione dei verbali di seduta in teleconferenza o via skipe**

In deroga a quanto previsto dal vigente regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione e fermo restando il ricorso, in particolare nel periodo di emergenza Covid 19,-il NVP decide in data 6 aprile, al fine di consentire la definizione formale dei relativi verbali di seduta e quindi la loro trasmissione alla Direzione Generale, che per quanto concerne la sottoscrizione dei predetti verbali di seduta di procedere inserendo la seguente frase: " Il presente verbale deve intendersi sottoscritto a tutti gli effetti dal Presidente e dai singoli componenti in conformità a quanto deciso, dal NVP rispetto alle modalità di sottoscrizione"

Il Presidente  
F.to Dott. Giovanni Lamberti

I Componenti  
F.to Avv.to Mirella Ciccì

F.to Dott.ssa Mimma De Giorgio