

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI - ASST MANTOVA

ANNO 2022

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

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 2022. 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 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 del Nucleo si è concentrato sulle fasi di:

- avvio del ciclo, individuazione degli obiettivi strategici pluriennali e annuali (Piano delle Performance + P.I.A.O.);

- 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).

Il 2022 è stato ancora caratterizzato dall'emergenza COVID, anche se in misura inferiore rispetto agli anni precedenti, influenzando ancora sullo svolgimento del normale ciclo della Performance e di attribuzione degli obiettivi alle strutture aziendali, in particolare per la messa in campo di azioni di ripresa e il recupero delle attività storiche, l'attuazione del piano nazionale e regionale vaccinale anti SARS-COV2, nonché la riduzione delle liste d'attesa, seguendo le indicazioni della Direzione Generale Welfare.

L'ASST di Mantova nel corso del 2022 ha intrapreso altresì il percorso di attuazione della legge regionale di riforma sociosanitaria. L.R. n. 22/2021, , sviluppando azioni per recepire gli aspetti innovativi introdotti dal dettato normativo sul territorio di propria competenza e conseguentemente ha modificato la propria struttura organizzativa con l'adozione del nuovo POAS con Decreto n. 792 del 20/9/2022.

La Performance Organizzativa

La recente Legge 6 agosto 2021 n. 113 ha introdotto l'adozione per le Pubbliche Amministrazioni del P.I.A.O (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), con lo scopo di attuare l'integrazione di vari atti di pianificazione tra cui il Piano delle Performance. Nel corso del 2022 l'ASST di Mantova ha adottato il Piano delle Performance 2022-2024, con Decreto n. 185/2022, validato dal NVP nella seduta del 26/01/2022, nelle more di adozione del PIAO, la cui scadenza è stata prorogata al 30/4/2023 e successivamente al 30/6/2023. Nella seduta del 29/4/2022 infatti il Nucleo, prende atto dello schema di Decreto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", che proroga la scadenza del PIAO al 30 giugno 2022. Il PIAO 2022-2024 è stato adottato con Decreto n. 579 del 30/06/2022, inglobando il Piano delle Performance.

In data 14/4/2022 è stato altresì adottato, con Decreto n. 341/22, il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione 2022-2024 che garantisce il collegamento tra le misure di prevenzione e il ciclo di gestione delle Performance, annesso anch'esso nel PIAO 2022-2024.

Gli obiettivi di mandato del Direttore Generale e gli obiettivi strategici sono contenuti nei documenti programmatori di cui sopra. Nell'ambito degli obiettivi strategici sono stati definiti gli obiettivi operativi, ritenuti prioritari a garantire l'efficienza e l'efficacia complessiva dell'Azienda 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, così come ripresi nel PIAO, e conseguentemente 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 alla nuova struttura organizzativa dell'Azienda e al contesto istituzionale di riferimento.

Con decreto n. 718 del 29/6/2023 è stata approvata la relazione sulla Performance 2022, validata dal NVP nella seduta del 28/6/2023, come risulta dal verbale agli atti.

Per quanto riguarda le Risorse Regionali Aggiuntive 2022 il Nucleo nella seduta del 24/8/2022 ha validato i progetti RAR e nella seduta del 7/9/2022 il positivo andamento degli stessi, consentendo il pagamento della

prima quota con lo stipendio di settembre 2022. Con verbale del 13/02/2023, il NVP ha validato a consuntivo i risultati raggiunti, consentendo il pagamento del saldo con lo stipendio di febbraio 2023.

Il NVP nella seduta del 24/03/2022 ha provveduto altresì a validare i progetti degli specialisti ambulatoriali per l'anno 2022 e a prendere atto dei risultati raggiunti nella seduta del 06/06/2023.

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, in più riprese, 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.

Il NVP, in occasione della presentazione degli obiettivi per l'anno 2022 ha consigliato l'utilizzo di indicatori significativi dei risultati raggiunti, scoraggiando l'utilizzo di indicatori relativi alla presa visione della documentazione o la partecipazione a riunioni. Ha suggerito altresì che la condivisione degli obiettivi con il personale avvenga nei primi mesi dell'anno al fine di evitare contenziosi e di proporre come obiettivo, per il 2023, il rispetto delle tempistiche previste sia per la declinazione degli obiettivi alle strutture e conseguentemente al personale, sia per l'acquisizione dei dati di monitoraggio infrannuali e definitivi.

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, in linea con le finalità del Piano Integrato di Attività e organizzazione (P.I.A.O.) adottato nel 2022.

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 sono stati presentati i nuovi accordi sottoscritti con le OO.SS. sia del comparto che della dirigenza, come da verbale del 25/02/2022, nel quale si prende atto altresì della definizione dei criteri per il premio qualità della dirigenza PTA.

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.. Il NVP nella seduta del 24/03/2022 ha visionato tutta la documentazione di revisione del sistema di valutazione del personale dipendente in conformità ai CCNL, approvata con Decreto n. 492 del 27/5/2022, rilevando la formazione erogata ai valutatori per la valutazione comportamentale, e la previsione di procedure di conciliazione.

Il NVP durante la seduta del 12/6/2023 ha effettuato la verifica annuale del percorso metodologico che l'Azienda ha attuato relativamente alla performance individuale per l'anno 2022 per il personale del comparto e in data 24/7/2023 per il personale della dirigenza. 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 2022 si è concluso con il pagamento della premialità nel mese di agosto 2023. Il NVP auspica che la tempistica di erogazione possa essere ridotta.

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

Infrastruttura di supporto

Le funzioni di Segreteria sono state garantite, nel corso del 2022, 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 NVP nella seduta del 7/4/2022 ha validato il PTPCT 2022-2024 che è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 341 del 14/4/2022, entro la scadenza prevista e la relazione 2022 del RPCT è stata condivisa con il NVP nella seduta del 13/01/2023 e pubblicata in Amministrazione Trasparente.

Il NVP nella seduta del 7/7/2022 ha preso atto del contenuto del D.L. n. 36 del 30/4/2022, convertito nella Legge n. 79 del 29/6/2022, che modifica l'Art. 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001, prevedendo che il Codice di Comportamento debba contenere una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici. Il Nucleo, visionato il Codice di Comportamento dell'ASST di Mantova, aggiornato nel 2022, rileva che è già presente uno specifico articolo (art.12) dedicato all'argomento.

Il NVP nella seduta del 7/9/2022 ha preso atto della relazione semestrale delle misure di prevenzione di cui al PTPCT 2022-2024 suggerendo, se possibile, di condurre degli audit interni nelle varie strutture, per lo più a alto rischio corruttivo, coinvolgendo la funzione di Internal Auditing.

Il Nucleo nella seduta del 8/8/2023 ha compilato il documento di attestazione e la scheda di sintesi, riferiti all'anno 2022, utilizzando la piattaforma messa a disposizione da ANAC, di cui alla delibera n. 201 del 13/4/2022. I documenti sono stati pubblicati in Amministrazione Trasparente.

Nella seduta del 8/11/2022 il NVP ha provveduto a validare il monitoraggio al 31 ottobre della griglia ANAC di cui alla delibera 201/2022, pubblicata in Amministrazione Trasparente entro il termine del 10 novembre 2022, superando le criticità riferite all'annualità 2021.

Nella seduta del 24/12/2022 ANAC ha approvato il PNA (Piano nazionale anticorruzione) 2022. Il Nucleo ne prende atto, evidenziando gli innumerevoli passaggi di integrazione tra PIAO e anticorruzione e le competenze e le verifiche proprie del NVP.

Interazione con le funzioni di controllo

Il NVP nella seduta del 14/12/2022 ha incontrato il Collegio Sindacale e ha altresì preso atto del Piano di Internal Auditing per l'anno 2022 nell'ambito della seduta del 25/02/2022.

Al riguardo il Nucleo auspica l'attuazione dell'integrazione dei controlli interni da parte del Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni, istituito con il nuovo POAS, al quale partecipano, oltre al RPCT, i Direttori delle Strutture Affari Generali e Controlli Interni, Qualità, Internal Auditing e Controllo di Gestione. L'RPCT si può avvalere di tutte le Strutture aziendali di controllo interno per monitorare la corretta applicazione delle misure anticorruzione e l'ottemperanza degli obblighi di trasparenza, svolgendo un'attività di controllo indiretto.

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.

L'attività si è sviluppata su tutti gli ambiti di valutazione previsti dalla normativa, mediante analisi della documentazione messa a disposizione dall'Azienda, reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche, ecc.) ovvero su dati/informazioni acquisiti direttamente dal sito istituzionale o nel corso di incontri.

Le attività di verifica descritte nel presente documento hanno costituito il supporto documentale e gli elementi di ingresso per la formulazione della presente relazione.

Il NVP, costituitosi dal 1/9/2021, si è riunito 14 volte nel 2022 nelle seguenti date: 10/1; 26/1; 25/02; 24/03; 7/04; 26/5; 12/05; 23/06; 21/7; 24/8; 7/9; 24/10; 8/11; 14/12.

Il NVP nel corso dell'annualità 2022 ha provveduto ad inserire 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 percorso di attuazione della legge di riforma sanitaria 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.