Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario
Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127
Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)
Ospedale Filippo Del Ponte (VA)
Ospedale di Cuasso al Monte
Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111
Ospedale Carlo Ondoli (Angera)
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

INDICE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI 1

1. Presentazione 3
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione 4
2.1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance 5
2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale 7
3. Struttura Tecnica Permanente 9
4. Sistema informativo ed informatico 9
5. Modalità del monitoraggio dell'NVP 10
6. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione 10
7. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro 11
8. Coinvolgimento degli stakeholder 11
9. Descrizione delle modalità del monitoraggio del NVP 12
10. Proposte di miglioramento del Sistema di Valutazione 12

1. Presentazione

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, tra le molteplici funzioni individuate dalla normativa di riferimento, provvede a monitorare "il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni" e a elaborare "una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi", da redigersi secondo le indicazioni e le linee guida previste nelle delibere ex CIVIT-ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013.
La Regione Lombardia, con D.G.R. XI/4942 del 2021, ha provveduto a dare attuazione alla normativa di riferimento presso le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Regionale, sia in tema di costituzione e funzionamento del Nucleo di Valutazione delle performance, che in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.
La D.G.R., nel richiamare i riferimenti normativi nazionali, fornisce alcune indicazioni specifiche rispetto al contesto sanitario regionale.
In questo quadro anche la recente introduzione del PIAO imporrà un'ulteriore evoluzione per il sistema della performance e per il ruolo dell'NVP.
Ad esempio, per il futuro parrebbe ragionevole prevedere almeno un allineamento temporale tra la
presente Relazione dell'NVP con la Relazione sulla performance (e quindi al 30/6), in modo da poter tenere conto di quanto emerso al termine del ciclo della performance nelle considerazioni complessive dell'NVP sul sistema stesso, assorbendo in tale documento anche la validazione della Relazione della performance; tale approccio costituisce peraltro un'applicazione concreta degli obiettivi di semplificazione e integrazione che caratterizzano la riforma legata al PIAO.
L'NVP dell'ASST 7 Laghi è stato costituito in ottemperanza alle disposizioni sopra enunciate, con compiti, tra l'altro, di collaborazione con l'Azienda per la predisposizione e aggiornamento delle metodologie e del sistema di misurazione e valutazione della performance, da intendersi come "previo parere vincolante" all'adozione o aggiornamento annuale da parte delle amministrazioni pubbliche del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
All'inizio del 2021 la composizione dell'NVP è quella indicata nella Deliberazione n. 0929 del 14.10.2016, prorogata con provvedimenti deliberativi n. 592 del 21.1.2019 e n. 19 del 20.1.2020, ed ha effettuato sedute fino al 16/07/2021 discutendo dei seguenti punti:

- Programmazione attività anno 2021;
- Piano anticorruzione aziendale 2021-2023;
- Piano delle performance 2021-2023;
- Presentazione obiettivi budget anno 2021 personale afferente alla sc dapss.

Nel corso del 2021 la composizione dell'NVP è cambiata ed è quella indicata nella Deliberazione n. 446 del 23.7.2021.

La presente relazione viene quindi definita in deroga alla scadenza del 30 aprile indicata dalla normativa citata, in considerazione della necessità di acquisire nel primo anno del mandato gli elementi necessari per poter fornire considerazioni in merito al funzionamento effettivo del ciclo della performance, formulate anche sulla base dei confronti intervenuti con la SC Programmazione Controllo di Gestione e Operations Management e con la struttura tecnica di supporto NVP.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

È opportuno evidenziare che presso l'ASST, così come nelle altre aziende del Servizio Sanitario Nazionale, da tempo è operativo un sistema di budgeting, reporting e valutazione annuale dei risultati raggiunti.
Tale sistema è collegato al sistema premiante sia del personale dirigenziale che del personale del
comparto, ed è applicato secondo i criteri ed il modello d'incentivazione definito in osservanza alle
disposizioni dei CCNL di riferimento.
In tal senso l'attuazione del Decreto 150/2009, così come integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n.
74, ha rappresentato un'opportunità per migliorare, revisionare e talora integrare con nuovi strumenti i meccanismi di controllo e di valutazione già esistenti.
Gli ambiti di analisi trattati nella presente relazione riprendono quelli previsti dalla delibera ANAC
23/2013, con i necessari adeguamenti legati allo specifico contesto di riferimento. In particolare, si
approfondiscono gli aspetti più rilevanti inerenti alle seguenti aree d'interesse, mentre le informazioni relative a obiettivi, risultati, ecc. sono riportati nei documenti aziendali via via citati (e sintetizzati per la maggior parte nella Relazione della performance):

- Performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance;
- Performance individuale;
- Struttura Tecnica Permanente (ai sensi dell'art. 14, comma 9, del Decreto 150/2009);
- Sistema informativo ed informatico;
- Modalità del monitoraggio dell'NVP;
- Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione);
- Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda le tempistiche di attuazione del ciclo della performance presso l'ASST 7 LAGHI, la prima fase di negoziazione degli obiettivi, marzo 2021, è avvenuta in una situazione ancora di forte emergenza per tutta l'organizzazione aziendale a causa del

persistere della pandemia covid-19, in coerenza con quanto definito nel Piano delle Performance 2021-2023, si è limitata ad assegnare obiettivi di carattere qualitativo articolati in obiettivi istituzionali (anticorruzione, PNE, Fascicolo elettronico, rischio clinico ecc.) e obiettivi specifici (Campagna vaccinale, Piano aziendale per i pazienti covid, certificazione qualità, completezza della documentazione clinica ecc)., questa fase del ciclo di budget è stata presentata e condivisa con il precedente NVP.
In seguito alla riduzione della diffusione del contagio pandemico nei mesi estivi, gli obiettivi di budget sono stati integrati con i target definiti da Regione Lombardia per le ASST con il Piano di ripresa delle attività riguardanti gli interventi programmati e le prestazioni ambulatoriali previste nel Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa (PNGLA) 2019-2021 (DGR XI/5157 del 2021), la ridefinizione degli obiettivi è avvenuta con il nuovo NVP.
Nel corso dell'anno 2022 si è provveduto alla valutazione dei risultati, riferiti agli obiettivi assegnati nell'anno 2021, in modo coerente con le scadenze degli strumenti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione delle attività istituzionali dell'Azienda. Il percorso di valutazione degli obiettivi si è concluso nel corso del mese di giugno.
In merito al percorso per la definizione degli obiettivi, si evidenzia che l'ASST 7 LAGHI ha provveduto a costituire il Comitato Budget aziendale al fine di dotarsi di un organismo tecnico/consultivo di supporto al processo di budget che, nella fase di negoziazione tra Direzione Generale e Centri di Responsabilità, possa rappresentare un punto di raccordo per la ricerca di un equilibrio tra gli indirizzi definiti a livello strategico aziendale e le esigenze dei CdR stessi, garantendo inoltre che gli obiettivi proposti siano coerenti con gli indirizzi annuali e il quadro di riferimento indicato dalla Direzione Strategica.

Al Comitato Budget è stato assegnato il compito di effettuare la contrattazione e formalizzazione annuale delle schede di budget, oltre alla verifica periodica sull'andamento dell'attività e dei consumi, valutando eventuali scostamenti rispetto alle previsioni di budget e proponendo interventi correttivi, nonché il supporto alla Direzione Aziendale nella valutazione della Performance Organizzativa.
Per l'anno 2021 sono stati assegnati, come da accordo regionale, anche gli obiettivi RAR (Risorse Aggiuntive Regionali), focalizzati sulla gestione della pandemia e sulla realizzazione del Piano di Vaccinazione contro il Covid.
La valutazione degli obiettivi è stata effettuata in 2 step: il primo nel mese di settembre 2021, a seguito dell'assegnazione degli obiettivi, il secondo nel mese di gennaio 2022 con la rendicontazione finale.

2.1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance

L'NVP ha proceduto al monitoraggio della performance organizzativa con riferimento all'intero processo, che va dalla definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno, fino alla valutazione finale dei risultati.

Il sistema di budget attuato presso l'ASST 7 LAGHI è stato adottato dall'Azienda quale strumento gestionale e di programmazione annuale, è articolato in schede contenenti obiettivi di attività, economico-finanziari e progettuali per ogni Centro di Responsabilità aziendale, attribuendo responsabilità economiche di budget solo per i costi direttamente controllati dal Responsabile, anche per evidenziare la caratteristica gestionale e non solamente contabile dello strumento adottato.
Si prende atto, come primo elemento di valutazione, della razionalizzazione del sistema obiettivi/indicatori che nel corso di anni precedenti aveva segnalato come criticità l'eccessiva numerosità degli obiettivi, con conseguente appiattimento di quelli più critici su quelli meno prioritari, e della loro coerenza con le risorse disponibili.
La Direzione Generale, con il supporto della SC Programmazione Controllo di Gestione e Operations Management, che ha provveduto a predisporre le schede di budget, ha individuato e assegnato obiettivi riferiti al contrasto dell'emergenza sanitaria e alle aree di intervento individuate dalle DD.GG.RR. di assegnazione obiettivi ai Direttori Generali, mantenendo per alcune strutture obiettivi di efficienza correlati al rispetto dei tetti di spesa assegnati per il 2021.

Riguardo al **monitoraggio in corso d'anno**, nonostante il carattere di eccezionalità nel processo di assegnazione degli obiettivi 2021, si rileva che viene sistematicamente inviata dalla SC Programmazione Controllo di Gestione e Operations Management una reportistica mensile sui dati di costo, di attività e sugli indicatori di attività e di efficienza (entro la fine del mese successivo a quello di riferimento).

Le attività dell'NVP nell'anno 2021/22 hanno riguardato tutta l'attività di **valutazione della performance organizzativa**, ovvero dei risultati inerenti agli **obiettivi 2021**.
Nell'anno 2022 la definizione delle valutazioni degli obiettivi 2021 si è conclusa nel mese di luglio.
Si precisa altresì che la valutazione dei risultati 2021 è stata effettuata in prima istanza dal Referente dell'obiettivo individuato a livello aziendale, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo; in seconda istanza nell'ambito delle **sedute dell'NVP** ed è stata validata dalla Direzione Aziendale.
In considerazione della data di redazione della presente relazione, è possibile riportare gli esiti della **valutazione della performance organizzativa** per gli **obiettivi di budget 2021**.
L'attività di valutazione in prima istanza si è svolta durante il mese di maggio e giugno, come riportato nel verbale della seduta NVP, in data 23 giugno, dove si è preso atto dei risultati della valutazione degli obiettivi di budget assegnati ai Centri di Responsabilità ASST 7 LAGHI per l'anno 2021.
L'NVP a fronte di una valutazione di prima istanza espressa come "positiva" ma senza la quantificazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo ha proposto alcuni criteri condivisi, tramite la struttura di supporto, con il valutatore di prima istanza.
Al termine della disamina sulle valutazioni assegnate, l'NVP ha disposto che, per tutte le strutture con un punteggio inferiore a 85 punti su 100, venisse inviata apposita comunicazione ai Responsabili delle unità di budget, sulle cause del mancato

raggiungimento degli obiettivi assegnati, in un'ottica di feed back, volto ad innescare le opportune azioni di miglioramento sulle criticità riscontrate.
L'esame delle controdeduzioni inviate dai Responsabili delle unità di budget è stato effettuato nella riunione del NDV tenutasi il 15 luglio con la conferma dei risultati attribuiti nel precedente incontro.
In merito alla valutazione del personale del comparto di competenza del Dapss, l'NVP, nella riunione del 23 giugno, prende atto della relazione presentata dal Direttore Dapss finalizzata ad attestare il pieno raggiungimento degli obiettivi da parte del personale in termini di collaborazione e partecipazione agli obiettivi regionali assegnati alle singole strutture.
Per l'anno 2021 la valutazione della performance organizzativa del personale dirigente ha riconosciuto il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati a 72 strutture su 123.
La distribuzione delle valutazioni viene rappresentata nella seguente tabella:

Valutazione	N strutture	% strutture
60%-74%	7	6%
75%-84%	14	11%
85%-90%	10	8%
91%-94%	20	16%
≥95%	72	59%
Totale	**123**	**100%**

Gli strumenti utilizzati per definire la valutazione sono stati i seguenti:

- La reportistica predisposta dal Controllo di Gestione;
- La rendicontazione effettuata dalle strutture individuate come valutatori dell'obiettivo;
- Le relazioni/controdeduzioni inviate dai singoli Direttori/Dirigenti, Responsabili di CDR;
- I dati e le informazioni tratti da fonti specifiche di volta in volta interpellate, i colloqui di approfondimento con i responsabili, qualora si siano resi opportuni.

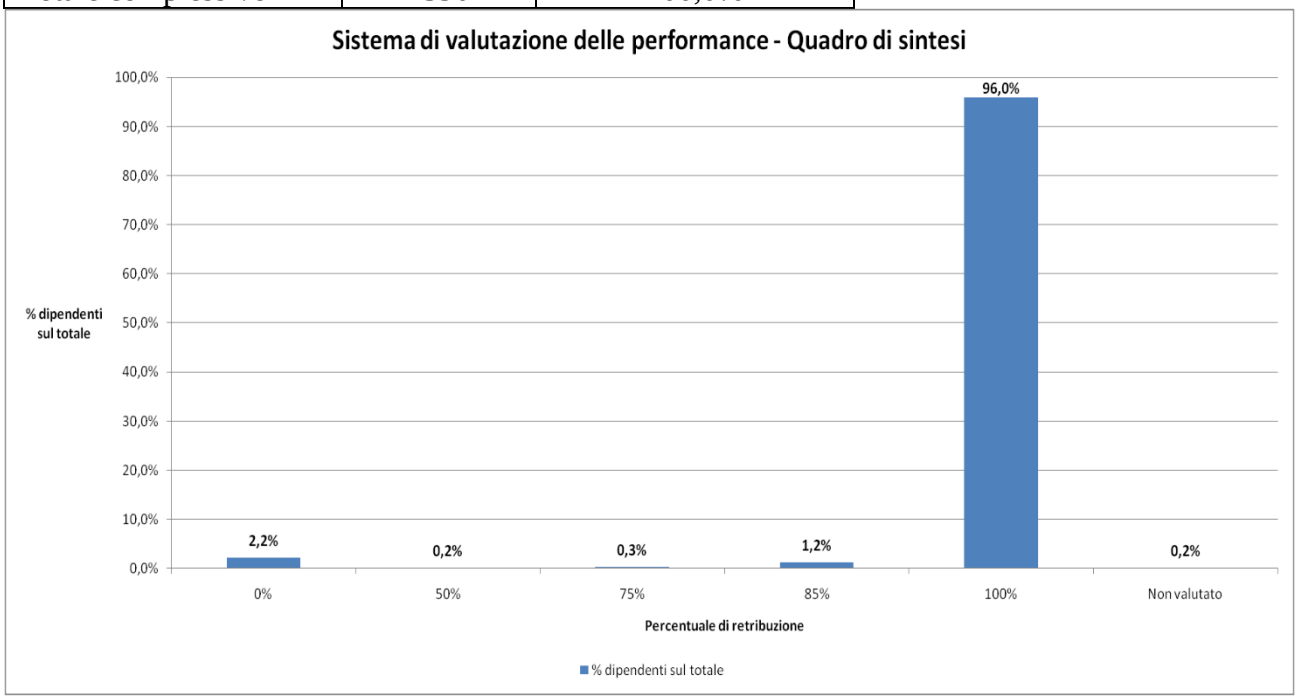
L'NVP ha richiesto che tutti gli obiettivi da assegnare per il 2022 dovranno riportare indicatori e target/valori di riferimento, e non solo in caso di obiettivi misurabili numericamente, al fine di consentire l'applicazione di criteri di valutazione espliciti nella definizione dei livelli di performance.
A conclusione di quanto evidenziato, l'NVP rileva un complessivo positivo svolgimento del ciclo di gestione della performance attuato presso l'ASST 7 LAGHI nell'anno 2021, pur con i limiti sopra richiamati derivanti in particolare dal contesto emergenziale.

2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

Con riferimento alla valutazione della performance individuale, l'NVP raccomanda di prevedere una forte integrazione del sistema di valutazione performance individuale

annuale con il sistema di valutazione incarichi, possibilmente anche a livello informatico, sia perché previsto dalla normativa e dai contratti sia per realizzare un sistema di valutazione unitario e coerente, in modo chiaramente percepibile anche per valutatori e valutati.
Si riportano pertanto alcuni dati di sintesi della valutazione di primo grado e per fasce di merito:

Sistema di valutazione delle performance - Quadro di sintesi		
Percentuale di retribuzione	**dipendenti**	**% dipendenti sul totale**
0%	99	2,2%
50%	9	0,2%
75%	13	0,3%
85%	57	1,2%
100%	4405	96,0%
Non valutato	7	0,2%
Totale complessivo	4590	100,0%



L'Informatizzazione della gestione del processo di valutazione delle prestazioni del personale con le schede automatizzate sull'Angolo del Dipendente come richiesto dal NVP sarà implementato dalle RU con l'obiettivo di raggiungere una percentuale di schede compilate pari al 100% dei dipendenti valutati.

3. Struttura Tecnica Permanente

L'ASST 7 LAGHI ha provveduto a individuare quale Struttura Tecnica a supporto del NVP in tutte le fasi inerenti il ciclo di gestione della Performance, ai sensi dell'art. 14, comma 9 del Decreto 150/2009 e della DGR 23/12/2013 n.25-6944, prevedendo che tale struttura possa essere integrata, all'occorrenza, da **ulteriori figure professionali** nel caso in cui siano trattate nelle sedute tematiche specifiche.

La Struttura Tecnica è invitata **permanentemente** alle sedute del NVP ed è composta dai seguenti membri:

- Ing. Giovanni Poggialini, Direttore S.C. *Programmazione, Controllo di Gestione e Operations Management ;*
- Dr. Paolo Covacich, Direttore S.S. *Monitoraggio obiettivi e flussi informativi - Programmazione, Controllo di Gestione e Operations Management;*
- Dott.ssa Clara Pelliccia, Responsabile *S.S. Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali e* Direttore f.f*. Affari Generali e Legali.*

La Struttura svolge un ruolo di interfaccia tecnica tra NVP e i dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con le diverse Strutture e, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni.

La Struttura assicura il necessario supporto allo svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della performance, alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, del Piano e della Relazione della Performance.

Coadiuva l'NVP nello svolgimento delle attività proprie e i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance; cura i rapporti fra Azienda e Componenti del nucleo.

Svolge la funzione di segreteria, verbalizza le sedute, costituisce e conserva l'archivio.

4. Sistema informativo ed informatico

Il Sistema informativo ASST 7 LAGHI è supportato dai seguenti flussi amministrativi contabili, extracontabili e di attività sanitaria:

- Contabilità generale
- Contabilità analitica
- Flusso personale dipendente e non
- Flussi sistemi informatici area degenze
- Flussi sistemi informatici area ambulatoriale
- Flussi sistemi informatici area PS
- Flussi sistemi informatici area Psichiatria;

• Flussi sistemi informatici Farmaci e Dispositivi (FileF – File R - Consumi);

• Flussi informativi area territoriale – Assistenza Domiciliare, Assistenza Residenziale, Consultori, SERD, Telemedicina, Protesica.

I flussi sopra elencati sono funzionali all'alimentazione del sistema di reportistica aziendale, strutturata secondo le esigenze dei destinatari, in base alle quali i singoli report assumono un grado di analiticità più o meno elevato e una diversa periodicità (mensile, trimestrale).

REPORTISTICA MENSILE

Report consumi farmaci – dispositivi – beni sanitari – servizi sanitari
Report attività di degenza (ricoveri – DH)
Report attività di sala operatoria
Report attività distribuzione farmaci (File F)
Report indicatori di efficienza sale operatorie
Report specialistica ambulatoriale
Report tempi attesa specialistica ambulatoriale (giorno indice)
Report mensile tempi attesa specialistica ambulatoriale (media t.a. sull'erogato)
Report mensile tempi attesa medi interventi
Report spesa farmaceutica territoriale
Report accessi DEA / PS
Report complessivo di Centro di Responsabilità per attività e costi (con indicatori di attività ed efficienza)
Report indicatori appropriatezza attività di degenza ospedaliera
Report verifica obiettivi regionali
Report assistenza residenziale
Report assistenza domiciliare

5. Modalità del monitoraggio dell'NVP

L'NVP nel corso del 2021 ha svolto in modo continuativo l'attività di verifica sul sistema di gestione della performance, rilevando di volta in volta le criticità e le lacune riscontrate, nonché verificando la coerenza e l'allineamento degli strumenti messi in campo rispetto alle indicazioni regionali e nazionali. Ha provveduto a fornire pareri, rilievi e raccomandazioni lungo le principali tappe del percorso, evidenziando le problematiche ancora in corso nonché gli obiettivi su cui occorrerà orientare l'azione futura, al fine di perfezionare/migliorare il sistema complessivo della performance. Ha operato sia attraverso le sedute (i verbali delle sedute dell'NVP sono conservati agli atti presso la struttura di supporto NVP), che tramite richieste di approfondimento e analisi avvenute con il supporto della S.C. Programmazione Controllo di Gestione e Operations Management (struttura di supporto NVP).

6. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione

L'NVP ha svolto l'attività di monitoraggio sugli adempimenti, da parte di ASST Sette Laghi, e ad avviare la verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, correttezza ed aggiornamento dei dati ed informazioni.
L'NVP ha provveduto all'attestazione di tali adempimenti riportati sulla Griglia di rilevazione pubblicata nei tempi previsti sul sito istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi Indipendenti di Valutazione, Nuclei di Valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

L'NVP ha sentito il parere del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, finalizzato al raccordo delle competenze dell'Organismo con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza, sia per ottemperare ai compiti assegnati all' NVP dalle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, sia per concretizzare la fattiva collaborazione auspicata dalla normativa vigente.
In particolare, con deliberazione del Direttore Generale n.196 del 23/3/2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021/2023, regolarmente pubblicato sul sito aziendale in "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione".

7. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro

L'ASST Sette Laghi ha deliberato il Regolamento relativo al funzionamento del CUG Aziendale, è in fase di sviluppo l'integrazione tra il CUG e l'attività svolta dai Cantieri Tematici presenti in Azienda e l'attività svolta dalla S.C. Risorse Umane in merito alla progettualità relativa alla valutazione del clima aziendale ed altri processi strutturali dell'azienda.
Il Piano delle Azioni Positive, relativo al triennio 2020-2022, è stato impostato dal CUG nel corso dell'anno 2021 a causa dell'emergenza pandemica da SARS-Cov-2, prevedendo che lo sviluppo di alcune azioni ivi contenute avrà una proiezione fino all'anno 2023.
La bozza del suddetto piano, approvata dai componenti del CUG, è stata trasmessa alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese e, in seguito al suo parere positivo è stato deliberato il 14 marzo 2022 (Delibera n.137/2022).
Le azioni previste riguardano i seguenti ambiti:

- Promozione del Benessere organizzativo;
- Promozione del Benessere lavorativo;
- Contrasto a qualunque forma di discriminazione e violenza;
- Diffusione della cultura di parità di genere;
- Attività di formazione/informazione.

Tra gli sviluppi futuri che verranno portati avanti nel 2022 il progetto di analisi organizzativa "ROUTE 23" sull'analisi del clima aziendale.

8. Coinvolgimento degli stakeholder

Nel corso del 2021, a causa della pandemia, non è stato possibile programmare incontri specifici con gli stakeholder, l'azienda ha previsto per l'anno in corso il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nella realizzazione del nuovo assetto aziendale previsto dalla Riforma Regionale della Sanità.

9. Descrizione delle modalità del monitoraggio del NVP

L'NVP, come stabilito a livello normativo, monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; valida la Relazione sulla performance; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione e delle valutazioni di prima istanza effettuate dall'amministrazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione. Promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa.
Adempie ai compiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
L'NVP dell'ASST 7 Laghi ha effettuato quanto di competenza durante le riunioni almeno mensili verbalizzate, incontri con i diversi attori coinvolti (Direzione, Collegio Sindacale, Direttori/Responsabili di struttura, Cug, RPCT, etc.), presa visione di documenti, verifiche a campione e sulla scorta degli elementi informativi forniti dalla Struttura tecnica di supporto.
Ha provveduto collegialmente a monitorare gli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza e l'anticorruzione.
Ha formulato proposte di miglioramento.
Sono agli atti della struttura tecnica i verbali e la sintesi delle osservazioni emerse.

10. Proposte di miglioramento del Sistema di Valutazione

Come viene sistematicamente riscontrato nei verbali degli incontri del nucleo, nella azienda ASST 7 Laghi è presente un adeguato sistema di pianificazione e controllo della Performance.
Il sistema della Trasparenza e Integrità risulta opportunamente impostato secondo quanto prescritto della normativa vigente nei suoi profili strutturali e nell'adozione dei relativi strumenti.
Sono state formulate e verbalizzate durante gli incontri alcune proposte di miglioramento; diverse hanno trovato implementazione in azienda, altre risultano in programmazione.
SIMIVAP (per il quale si richiede aggiornamento annuale del documento) e **PIAO.**
L'NVP rileva la necessità di sviluppare uno strumento aziendale più efficace per realizzare un cruscotto di monitoraggio dei dati per Alta Direzione e per i direttori di SC nonché potenziare i sistemi di contabilità analitica e direzionale per controllare le determinanti del risultato aziendale.

Suggerisce di migliorare l'integrazione dei report per garantire maggiore attendibilità dei flussi informativi e nel medio termine fornire alla direzione strategica la possibilità di fruire di uno strumento in grado di supportare i processi decisionali sulla base delle evidenze.
A seguito di verifica delle relazioni, l'NVP chiede per l'anno 2022 dei monitoraggi periodici, cadenzati e verbalizzati al fine di poter attestare che il processo di valutazione e monitoraggio sia continuo e costante nell'anno per gestire precocemente eventuali criticità o elementi impedenti il raggiungimento essendo così in grado di rimodulare eventualmente gli obiettivi.
L'NVP chiede inoltre per l'anno 2022 di rendere gli obiettivi assegnati quanto più oggettivabili e misurabili e orientati non solo all'allineamento con gli obiettivi regionali ma alla strategia e all'analisi dei processi interni, meno all'attività istituzionale (vd ob specialisti ambulatoriali).
L'NVP ritiene di prevedere, come richiesto dalla normativa, l'inserimento nel sistema di misurazione della performance, di obiettivi legati alla customer satisfaction e alle pari opportunità/piano azioni positive/benessere organizzativo; a questo proposito, rispetto alle attività del CUG e al PAP chiede di dettagliare meglio le azioni definite, l'impatto positivo misurabile sull'organizzazione, le azioni correttive intraprese, le progettualità di miglioramento implementate e le tempistiche e le risorse associate, prevedendo la possibilità di integrare tali obiettivi nel piano delle performance aziendali.
Invita per il futuro tutti i referenti degli obiettivi di elaborare relazioni più oggettive e dettagliate (datate e firmate) relativamente al raggiungimento degli obiettivi in quanto sulla base delle stesse è prevista l'erogazione di un contributo economico.
Suggerisce di integrare il SIMIVAP con esplicitazione dell'impianto di assegnazione degli obiettivi del comparto.
Sottolinea l'opportunità che almeno una parte degli obiettivi del comparto e dirigenza siano condivisi, ad esempio quelli gestionali, al fine di rendere più evidente l'integrazione delle attività tra le diverse figure professionali nelle progettualità strategiche.
Sottolinea l'importanza che tutti gli obiettivi individuali assegnati siano chiari, misurabili, collegati attraverso un processo a cascata con gli obiettivi della performance organizzativa e riferiti ad un arco di tempo annuale; in accordo con le Risorse umane, suggerisce una revisione delle schede individuali e una possibile informatizzazione delle stesse.
Per quanto riguarda nello specifico il PIAO ritiene per il futuro:

- di prevedere per stesura documento maggiore coinvolgimento da parte degli stakeholders, sia in fase di programmazione che di rendicontazione;
- di sviluppare meglio l'analisi del contesto interno ed esterno, da cui scaturisce la pianificazione strategica;
- di garantire la correlazione tra gli obiettivi strategici del piano e gli obiettivi operativi delle schede di budget che ricalcano per lo più gli obiettivi regionali;
- di prevedere nella tabella obiettivi quanto indicato dalle linee guida - "finalità - scadenze - responsabili degli obiettivi";
- di considerare l'ambito pari opportunità e soddisfazione dei pazienti.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Dott.ssa Roberta Bellini

_____

Il Componente del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Dott.ssa Francesca Lecci

_____

Il Componente del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Dott. Simone Rasetti

_____