



Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Relazione Attività - Anno 2022

L'attuale NVP dell'ASST Fatebenefratelli Sacco si è insediato il 15 settembre 2021.

Nell'anno 2022 il Nucleo di Valutazione si è riunito 12 volte a mezzo riunione video. L'attività svolta dal Nucleo nelle riunioni è stata puntualmente verbalizzata.

Nel primo semestre del 2022, l'ASST Fatebenefratelli Sacco ha dovuto conciliare la necessità di ripresa dell'attività erogativa con le restrizioni e i vincoli dettati dal permanere di numerosi pazienti covid +, provenienti anche da altre ASST del territorio, essendo il presidio Sacco Hub infettivologico per la propria ATS di riferimento. Ciò ha rallentato e posticipato l'iter di assegnazione degli obiettivi alle singole strutture complesse, anche in attesa delle indicazioni discendenti dalle linee di indirizzo regionali.

Il NVP nel corso dell'anno ha svolto l'attività di controllo e valutazione nei confronti dei seguenti processi indicati:

- Sistema di PeC e conseguente valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- Valutazione individuale del personale della dirigenza;
- Verifica del piano delle performance;
- Gestione delle RAR aziendali;
- Sistema della trasparenza.
- PIAO 2022-2024

Di seguito vengono rappresentate le principali attività svolte dal Nucleo:

Verifica ordinaria del processo di programmazione e controllo e della valutazione del personale.

Il NVP nel 2022, ha analizzato il processo di programmazione e controllo, in particolare, è stato effettuato un costante monitoraggio della coerenza tra l'attività svolta e gli obiettivi assegnati, anche in ragione del permanere di una situazione incerta, dettata dai mutamenti di contesto in essere.

Nel corso dell'anno il NVP ha formulato concrete proposte di aggiornamento del sistema con riferimento alla valutazione della dirigenza. Sono stati esaminati gli obiettivi assegnati ai singoli CDR ed i connessi indicatori, ponendo attenzione alla loro concretezza e misurabilità e alla definizione di standard atti non solo a rendere evidenza del compimento di processi in essere ma anche dei relativi esiti.

La U.O. Controllo di Gestione aziendale che coordina e presidia il processo di programmazione ha prodotto e trasmesso ai CDR le schede di BDG con l'indicazione degli obiettivi negoziati e concordati con la Direzione strategica, i report periodici di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, la segnalazione degli eventuali scostamenti e la richiesta ai CDR di motivare gli scostamenti rispetto agli obiettivi attesi sono stati acquisiti ed analizzati da quest'ultima.

1

Si raccomanda di mantenere la corretta tempistica nello svolgimento delle attività rispetto agli step operativi prefissati, ponendo particolare attenzione in tal senso alla definizione degli standard da rispettare, i quali a meno di variazioni di contesto importanti non dovrebbero essere modificati nel corso dell'esercizio.

Si ritiene che la metodologia seguita sia corretta e soddisfi la necessità di oggettività, trasparenza, dotazione di risorse e strumenti adeguati al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In particolare, il NVP ha verificato preventivamente la coerenza degli obiettivi assegnati con l'attività dei destinatari e con le finalità istituzionali dell'azienda. Ha verificato che le risorse disponibili assegnate siano adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati; ha accertato che gli indicatori definiti fossero in grado di misurare in modo oggettivo il grado di raggiungimento.

Per gli obiettivi qualitativi, che presuppongono la realizzazione di attività non sempre rilevabili e misurabili dai sottosistemi informativi, lo stato d'avanzamento viene certificato dalla Direzione di riferimento che ne ha verificato l'effettiva attuazione o le eventuali cause di scostamento.

Valutazione individuale

La valutazione individuale del personale dipendente chiude il ciclo di Valutazione della Performance; tale processo (sia per il personale dirigente, sia per il comparto) compete ai Responsabili/Coordinatori di Unità Operativa (C.d. valutatori di prima istanza) secondo le regole definite dal Sistema di Valutazione adottato dall'Azienda.

La valutazione individuale misura l'adeguatezza comportamentale e professionale nonché il contributo al raggiungimento degli obiettivi di U.O., in termini di performance individuale ed organizzativa.

Lo strumento attraverso il quale si sviluppa il Sistema di Valutazione è costituito da una specifica scheda, la cui strutturazione è stata definita in esito a concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

La scheda di valutazione, compilata e sottoscritta in contraddittorio tra valutatore e valutato, si differenzia in considerazione della posizione ovvero dell'incarico ricoperto dal dipendente e del profilo professionale di appartenenza, che determinano gli elementi oggetto di valutazione.

Gli esiti della valutazione individuale concorrono a determinare il quantum dell'erogazione della retribuzione accessoria (retribuzione di risultato per i dirigenti e produttività collettiva per il comparto).

Nel corso del 2022 sono state esaminate due valutazioni di seconda istanza richiesta da due dirigenti non medici.

Pur non trattandosi di valutazioni negative, Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di questa ASST ha esaminato le richieste al fine di partecipare attivamente al processo di miglioramento ed implementazione del sistema di valutazione.

Si suggerisce di intervenire sull'aspetto formativo legato all'ambito della valutazione, che rappresenta spesso, in particolare per ciò che concerne la valutazione individuale, un ambito all'interno del quale risulta ancora necessario investire in termini di omogeneizzazione dei criteri e degli standard adottati, si auspicano momenti di confronto e la definizione di un percorso volto ad aumentare le conoscenze relative agli strumenti dei sistemi di valutazione. Il Nucleo suggerisce, alla Direzione Aziendale di promuovere per i valutatori di I Istanza un percorso formativo interno, con l'obiettivo di illustrare il sistema di valutazione adottato

dall'Azienda ed in particolare i meccanismi di valutazione dei singoli item ed i riflessi derivanti dalle valutazioni.

Il Nucleo suggerisce, inoltre, di perfezionare, anche attraverso il suddetto percorso formativo, il processo di trasmissione degli obiettivi attraverso la scheda di valutazione e di definizione delle valutazioni, ricordando che la scheda di valutazione, deve essere compilata e sottoscritta in contraddittorio tra valutatore e valutato.

Il Nucleo ha proposto nel corso delle sedute i seguenti suggerimenti:

- in relazione alla valutazione dei Sumaisti si suggerisce di semplificare quanto più possibile lo schema di assegnazione degli obiettivi e laddove possibile di renderli omogenei a quanto assegnato al personale strutturato aziendale;
- integrare gli obiettivi del comparto, ed in generale tutti gli obiettivi, con gli indicatori per la misurazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna;
- in relazione agli obiettivi del comparto dare maggiore evidenza del valore aggiunto che apportano in azienda;
- predisposizione di una mappa dei flussi delle fasi di pianificazione e programmazione del ciclo delle performance individuali e organizzative.

Incontri con Collegio Sindacale

Il NVP ha incontrato il nuovo Collegio Sindacale, nominato con Delibera del 14/09/2022, in data 17/11/2022 tramite una riunione video.

Durante l'incontro entrambi gli Organismi hanno evidenziato che non sono state rilevate particolari criticità durante le attività di controllo.

Il Presidente del NVP ha esposto l'attività svolta da NVP dalla sua nomina (agosto 2021) e ha comunicato inoltre che non ci sono fattispecie da descrivere al Collegio Sindacale relativamente all'attività svolta dal NVP.

Il Collegio sindacale ha esposto al NVP l'attività svolta comunicando, anch'esso, di non avere fattispecie da evidenziare al suddetto organo.

Il Collegio sindacale ha chiesto al NVP l'invio delle relazioni periodiche che il NVP redigerà invitandolo ad inviare tempestivamente comunicazioni di eventuali fatti o fattispecie significative per la sua attività.

Il NVP ha specificato al Collegio sindacale che il controllo svolto dallo stesso si focalizza sugli obiettivi assegnati per il miglioramento della performance aziendale. Nello specifico viene verificato che gli obiettivi non siano ripetitivi, non rientrino nell'attività ordinaria e che gli indicatori siano misurabili ed efficaci. Per gli obiettivi assegnati al personale del comparto viene richiesto di prevedere degli step quali-quantitativi intermedi. Questo permette di erogare mensilmente la retribuzione di risultato, a seguito del controllo trimestrale da parte del NVP del raggiungimento degli obiettivi intermedi. Per quanto riguarda la dirigenza, invece, non sono previste verifiche intermedie e la retribuzione di risultato viene erogata annualmente, a meno di diverso accordo.

Piano della Performance

Nel corso dell'anno 2022 si è proceduto all'aggiornamento del piano della Performance con atto deliberativo nr. 125 del 28/01/2022, il documento in questione è stato elaborato e sottoposto al NVP che ne ha disposto l'approvazione tenendo conto dello stato di incertezza ancora gravante sull'esercizio a causa della situazione pandemica di contesto e delle riforme



che avrebbero dovuto interessare la ASST nel corso del nuovo anno. In tale contesto si è preso atto della difficoltà di elaborare un piano con un vero orizzonte programmatico triennale, andando quindi prevalentemente ad agire sull'analisi e definizione di strategie di medio/breve periodo.

Si suggerisce di rafforzare e presidiare con maggiore continuità nel corso dell'anno la sezione relativa al Piano delle Azioni Positive.

Il NVP valuta interessante la mappatura delle attività che possono essere svolte in lavoro agile che è stata inserita nel POLA.

RAR aziendali

La valutazione degli obiettivi legati alle risorse incentivanti RAR segue invece una metodologia separata (direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi identificati come RAR) e legata sia sotto il profilo del rispetto delle scadenze temporali che dei contenuti a quanto di anno in anno viene definito negli specifici accordi. Per l'anno 2022 tutto il personale sanitario, tecnico e amministrativo dei PP.OO. della ASST Fatebenefratelli Sacco è stato coinvolto nel Macro Obiettivo 8: "Sviluppo di progetti legati al contrasto dell'emergenza da Covid 19 nonché allo sviluppo dei piani vaccinali" e nello specifico il progetto prevede la "Costruzione di una banca dati del personale per la mappatura delle conoscenze/competenze necessarie a fronteggiare un'emergenza pandemica nella ASST Fatebenefratelli Sacco"

Specifici progetti sono stati presentati dalla Farmacologia e ICPS e area Territoriale sempre nel rispetto delle aree di intervento e dei Macro Obiettivi individuati negli accordi.

Il NVP ha analizzato i progetti RAR aziendali, verificato la coerenza con le indicazioni regionali ed i relativi indicatori di valutazione. Con la periodicità indicata del crono programma dei progetti ha verificato lo stato di attuazione e certificato il grado di raggiungimento finale.

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

I componenti del NVP hanno analizzato la documentazione prodotta e verificato nella sezione http://www.asst-fbf-sacco.it/amministrazione_trasparente del sito dell'ASST la presenza di tutta la documentazione prevista per l'anno 2022.

Data di svolgimento della rilevazione: inizio 31.05.2022 fine 14.06.2022

Il NVP ha provveduto a concludere l'iter di verifica, ha compilato e asseverato la griglia di rilevazione e la scheda di sintesi che sono state pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente"; sotto-sezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione"; sotto-sezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe", "Attestazione dell'OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione" entro il 30 giugno 2022 (in relazione alle pubblicazioni al 31.05.2022) per l'attestazione da parte del NVP dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dell'ASST come previsto dalla delibera ANAC n. 201/2022.

**PIAO 2022-2024**

Il NVP ha provveduto a validare il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO 2022-2024) nella struttura e nei contenuti. Il documento presentato costituisce una prima versione "ponte" elaborata a valle della definizione dei singoli atti che dovrebbe andare a sostituire. Con D.L. n.80 del 2021 "Misure Urgenti per il rafforzamento della capacità organizzativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" è stato introdotto il PIAO, quale documento programmatico unico e comprensivo di tutti gli atti programmatici di un'amministrazione (piano della Performance, piano di fabbisogno del personale, piano della formazione, piano delle azioni positive, POLA, piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza).

Regolamento Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ASST Fatebenefratelli Sacco

Il NVP ha provveduto, in data 16 dicembre 2021, ad un aggiornamento normativo del "Regolamento del NVP ASST Fatebenefratelli Sacco" alla luce delle nuove linee guida e secondo le indicazioni regionali. Lo stesso è stato deliberato in data 13 febbraio 2022 (All.1 Delibera DG n.305 del 23 febbraio 2022)

Milano, 29 Marzo 2023

Dott.ssa Minghetti Susanna

Dott. Gaspari Ugo Venanzio

Dott. D'Aquila Andrea

Susanna Minghetti
Ugo Venanzio Gaspari
Andrea D'Aquila