

Nucleo di valutazione delle Prestazioni

Relazione Attività - Anno 2018

Il NVP dell'ASST Fatebenefratelli Sacco si è insediato il 20 febbraio 2017. Nel corso del 2018 ha svolto l'attività di controllo e valutazione nei confronti dei 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

Di seguito vengono rappresentate le principali attività svolte dal Nucleo:

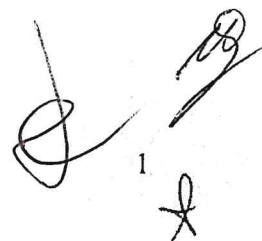
Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

I componenti del NVP hanno analizzato la documentazione prodotta e verificano nella sezione http://www.asst-fbf-sacco.it/amministrazione_trasparente del sito dell'ASST la presenza di tutta la documentazione prevista, riscontrando come unica criticità (che verrà riportata tra le note della griglia di rilevazione) mancante la relazione del NVP poiché al momento della verifica il sistema di valutazione condiviso per tutti i presidi risultava ancora in fase di discussione sindacale, inoltre, non è risultato completo l'invio delle attestazioni relative ai collaboratori presenti nell'ASST alla Funzione Pubblica.

Il NVP ha provveduto a compilare 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", entro il 30 aprile 2018 per l'attestazione da parte del NVP dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dell'ASST come previsto dalla delibera ANAC n. 141 del 21/02/2018 e secondo le ulteriori indicazioni fornite dall'OIV Regionale con nota del 14 aprile 2017.

Codice di Comportamento Aziendale

Il NVP in data 05 giugno 2018 ha preso atto ed approvato il Codice di Comportamento Aziendale Revisionato e completo di tutti gli allegati.



Valutazione di II Istanza

Il NVP ha validato nel corso del 2018 effettuato una valutazione di seconda istanza richiesta da un dirigente medico.

Incontro con Collegio Sindacale

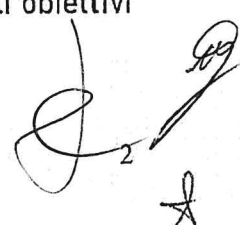
Il NVP ha incontrato il Collegio Sindacale in data 01.04.2019, durante l'incontro entrambi gli Organismi hanno evidenziato che non sono state rilevate particolari criticità durante le attività di controllo

Il Collegio sindacale ha esposto al NVP i risultati dei controlli effettuati in merito al sistema incentivante aziendale. La verifica economico-finanziaria ha avuto esito positivo, così come il rispetto dei criteri utilizzati per il miglioramento delle performance aziendali. Unico rilievo del collegio è stata la richiesta all'ASST di aggiornare la costituzione dei fondi, così come previsto dal nuovo CNL Comparto Sanità 2018.

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 rilevato 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.

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

Il NVP ha analizzato il processo di programmazione e controllo, in particolare è stato effettuato un costante monitoraggio del processo di PeC e della correlata valutazione del personale della dirigenza. Nel corso della valutazione il NVP ha formulato concrete proposte di aggiornamento del sistema con particolare riferimento alla valutazione della dirigenza. In particolare sono stati esaminati gli obiettivi assegnati ai singoli CDR ed i connessi indicatori di valutazione. Il CdG aziendale che gestisce e presidia il processo di programmazione ha prodotto e trasmesso ai CDR che effettuano il budget 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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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 e assegnate siano adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati; ha accertato che il sistema d'indicatori consente 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.

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.

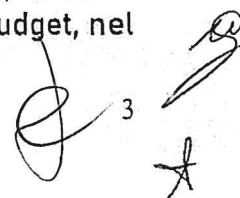
Lo strumento attraverso il quale si sviluppa il Sistema di Valutazione è costituito da una specifica scheda, la cui strutturazione è stata definita in esito a concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

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).

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, temporalmente, avviene con circa due mesi di anticipo rispetto alla valutazione degli obiettivi di Budget, nel rispetto delle indicazioni regionali presenti negli accordi RAR.

3



In merito al complesso della valutazione è pervenuta al NVP una sola richiesta di opposizione che il NPV ha esaminato e trattato. Per le risultanze si rimanda al verbale agli atti.

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

- Integrare gli obiettivi del comparto, ed in generale tutti gli obiettivi, con gli indicatori per la misurazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna;
- Predisposizione di una mappa dei flussi delle fasi di pianificazione e programmazione del ciclo delle performance individuali e organizzative.

Il Nucleo suggerisce, inoltre, 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 items 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.

RAR aziendali

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.

Dott. Gaspari Ugo Veneziano

Dott. Giovanni Leo

Dott. Nonini Alessandro