

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Relazione Attività - Anno 2023

L'attuale Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'ASST Fatebenefratelli Sacco si è insediato il 15 settembre 2021.

Nell'anno 2023 il Nucleo di Valutazione si è riunito 11 volte a mezzo riunione video. L'attività svolta dal Nucleo nelle riunioni è stata puntualmente verbalizzata.

L'anno 2023 ha visto l'avvio dei lavori di riqualificazione strutturale (PNRR) che hanno coinvolto molteplici padiglioni del P.O. Sacco e hanno comportato una serie di riorganizzazioni di attività interne alla Azienda Ospedaliera con il coinvolgimento diretto dei presidi Fatebenefratelli, Buzzi e Melloni e di altre strutture esterne con la finalità di accogliere parte delle attività svolte presso i padiglioni oggetto di interventi edilizi.

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

- Sistema di programmazione e pianificazione degli obiettivi e conseguente valutazione del grado di raggiungimento degli stessi;
- Valutazione individuale del personale della dirigenza;
- Verifica del piano delle performance;
- Gestione delle RAR aziendali;
- Sistema della trasparenza.
- Programmazione strategica, elaborazione PIAO 2023-2025

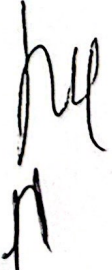
Di seguito vengono rappresentate le principali attività svolte dal Nucleo:

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

Il NVP, nell'anno appena concluso, ha supportato il processo di programmazione e controllo, in particolare, è stato effettuato un costante monitoraggio della coerenza tra l'attività svolta e gli obiettivi assegnati, in tale esercizio si è consolidato l'affermimento dei poliambulatori territoriali, avviato nella fase conclusiva del 2022 (pur restando il personale specialista ambulatoriale e dipendente della ASST Nord in distacco presso la scrivente azienda).

Inoltre, nel corso dell'anno il NVP ha formulato concrete proposte di aggiornamento del sistema, sono stati esaminati gli obiettivi assegnati ai singoli CDR ed i connessi indicatori, ponendo attenzione all'evoluzione complessiva del contesto regionale, con particolare riferimento all'evoluzione dell'ambito territoriale e al mantenimento degli obiettivi PNRR relativi alla presa in carico dei pazienti over 65. Ponendo sempre l'accento sulla definizione di standard atti non solo a rendere evidenza del compimento di processi in essere ma anche dei relativi esiti, mantenendo costante attenzione sulla concretezza e misurabilità degli indicatori.

La U.O. Controllo di Gestione aziendale che coordina e presidia il processo di programmazione, ha elaborato, di concerto con le diverse direzioni aziendali, e trasmesso


1


ai CDR le schede di BDG con l'indicazione degli obiettivi negoziati, 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.

Si raccomanda, nonostante le tempistiche dettate anche dalle indicazioni regionali, di cercare di anticipare il più possibile nel primo trimestre dell'anno, 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 all'interno del confronto mensile svolto con la responsabile del Controllo di Gestione, è stato aggiornato dello stato di avanzamento delle attività ed in tal modo ha potuto monitorare la coerenza tra le risorse disponibili e la loro adeguatezza al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Ciò avendo verificato preventivamente la coerenza degli obiettivi assegnati con l'attività dei destinatari e con le finalità istituzionali dell'azienda; attestando che gli indicatori definiti fossero in grado di misurare in modo oggettivo il grado di raggiungimento dei percorsi delineati.

Anche nell'esercizio 2023, sono stati assegnati degli obiettivi, definiti "qualitativi", che presuppongono la realizzazione di attività non sempre rilevabili e misurabili dai sottosistemi informativi, lo stato d'avanzamento viene certificato tramite apposita relazione dal referente di CDR o tramite invio di apposita documentazione al CDG, inoltre il percorso viene avallato 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 2023 non essendo pervenuta alcuna richiesta di valutazione di seconda istanza il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni non ha svolto attività correlata a tali richieste.

Si ribadisce, come fatto nel precedente esercizio, di rafforzare l'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 consiglia 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 rafforzare i momenti di verifica rispetto all'attuazione di tutte le fasi di valutazione, che rivestono un ruolo centrale nell'iter descritto, invita pertanto ad effettuare una riflessione sulla possibile dematerializzazione del processo e il contestuale ridisegno delle varie fasi.

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

Nel corso del 2023 non sono stati effettuati incontri congiunti

Relazione al Piano delle Performance

Nel corso dell'anno 2023, prima di procedere alla pubblicazione sul sito aziendale, il NVP ha validato la Relazione al Piano delle Performance 2022 effettuando un esame complessivo dello stato di raggiungimento degli obiettivi rispetto agli indicatori fissati per l'anno 2022

Progetti RAR aziendali

L'assegnazione e valutazione dei progetti legati alle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) è legata sia sotto il profilo del rispetto delle scadenze temporali che dei contenuti a quanto di anno in anno viene definito negli specifici accordi.

La valutazione degli obiettivi legati alle RAR segue invece una metodologia diversa da quanto effettuato all'interno del percorso di budget, e l'assegnazione dei punteggi è direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi identificati. Per l'anno 2023 sia per l'area del Comparto sia per quella della Dirigenza è stato individuato quale progetto RAR il corso FAD "Cyber Security Awareness - sensibilizzazione in materia di sicurezza delle informazioni per gli Enti Sanitari". Il corso presentava quattro "ambientazioni



e scenari" e il completamento di tutte le ambientazioni è stata ritenuta condizione indispensabile per certificare il raggiungimento dell'obiettivo in oggetto.

Inoltre per i dipendenti prossimi alla pensione (nei mesi di luglio/agosto) che non avrebbero potuto compilare il questionario, fruibile da settembre, è stato previsto un questionario in formato cartaceo sul "benessere organizzativo" nella consapevolezza che il miglioramento della performance di un'organizzazione è strettamente collegato ad una più attenta gestione e motivazione delle risorse umane.

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 all'interno 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 alla luce della Delibera ANAC n.203/2023 hanno effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche al 03/08/2023. Hanno completato 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, corruzione e trasparenza e hanno attestato l'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche che impediscano l'effettuazione di ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente. Infine il NVP ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto riportato nella scheda verifiche rispetto a quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione.

L'iter di verifica si è concluso con l'asseverazione del contenuto della Griglia di Rilevazione, la predisposizione del Documento di Attestazione e il caricamento su apposito portale.

Sempre alla luce della Delibera ANAC n.203/2023 il NVP ha effettuato anche la verifica di monitoraggio sulla completezza di contenuto di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche al 30/11/2023

La griglia e l'attestazione sono stati pubblicati sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente":

https://www.asst-fbf-sacco.it/amministrazione_trasparente/controlli-e-rilevi-sull'amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/attestazione-delloiv-nell'assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione.

PIAO 2023-2025

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 fino a quel momento inseriti in piani differenti (piano della Performance, piano del fabbisogno del personale, piano della formazione, piano delle azioni positive, POLA, piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza).

Il NVP ha provveduto a validare il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione dell'ASST Fatebenefratelli Sacco "PIAO 2023-2025" 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.

Il testo del PIAO 2023-2025 così come proposto dal Direttore della SC Controllo di Gestione e Flussi, a seguito di opportuna condivisione con tutte le Unità Operative coinvolte nella predisposizione del PIAO, ciascuna per la parte di rispettiva competenza, con delibera del Direttore Generale n. 523 del 31.03.2023 è stato approvato e pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" e caricato sul portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Regolamento Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ASST Fatebenefratelli Sacco

Non sono stati effettuati aggiornamenti rispetto al regolamento deliberato in data 13 febbraio 2022 (All.1 Delibera DG n.305 del 23 febbraio 2022)

Milano, 29 Marzo 2024

Dott.ssa Minghetti Susanna

Dott. Gaspari Ugo Venanzio

Dott. D'Aquila Andrea

