

## Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Relazione Attività - Anno 2021

L'attuale NVP dell'ASST Fatebenefratelli Sacco si è insediato il 15 settembre 2021, pertanto l'esercizio in oggetto ha visto l'avvicinarsi di componenti diversi con un componente in continuità con il triennio precedente. Al netto di tale premessa, tutte le tematiche in corso sono state riportate ai nuovi soggetti insediati, che hanno concluso l'esercizio ed effettuato opera di sintesi rispetto agli elementi emersi nei vari incontri.

Nell'anno 2021 il Nucleo di Valutazione si è riunito 12 volte a mezzo riunione video di cui 1 incontro in modalità mista, in presenza e da remoto. Gli ultimi 5 incontri si sono svolti con il NVP insediatosi il 15 settembre 2021.

L'attività svolta dal Nucleo nelle riunioni è stata puntualmente verbalizzata.

Nel corso del 2021, l'ASST Fatebenefratelli Sacco ha dovuto affrontare, in continuità con quanto avvenuto nell'anno precedente, congiuntamente all'intero Sistema Sanitario Regionale e Nazionale, l'evolversi della situazione pandemica causata dalla circolazione del virus Sars-Cov-2 con le conseguenti modifiche al sistema di erogazione.

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.

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 2021, 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.

Si raccomanda di mantenere la corretta tempistica nello svolgimento delle attività rispetto agli step operativi prefissati, ponendo particolare attenzione in tal senso alla definizione

1  



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 2021 sono state esaminate tre valutazioni di seconda istanza richieste da due dirigenti medici e un dirigente non medico, tutti universitari.

Trattandosi di tre richieste provenienti da personale afferente allo stesso Dipartimento il NVP non ha potuto non rilevare una situazione anomala dei percorsi comunicativi all'interno del Dipartimento e su tale aspetto, che costituisce uno degli elementi chiave del clima relazionale, ha richiamato l'Azienda a porre la dovuta attenzione. Si suggerisce inoltre 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 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.

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

2  
h  
me



- 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 Collegio Sindacale in data 24 giugno 2021 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 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 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 2021 si è proceduto all'aggiornamento del piano della Performance con atto deliberativo nr. 140 del 31/01/21, 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. Si prende 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.

### 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. 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.

3  
R  
my



## **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](http://www.asst-fbf-sacco.it/amministrazione_trasparente) del sito dell'ASST la presenza di tutta la documentazione prevista per l'anno 2021.

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" e 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 2021 (in relazione alle pubblicazioni al 31.05.2021) per l'attestazione da parte del NVP dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dell'ASST come previsto dalla delibera ANAC n. 294/2021 del 13/04/2021.

### **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)

Dott.ssa Minghetti Susanna

Dott. Gaspari Ugo Veneziano

Dott. D'Aquila Andrea