

Nucleo di valutazione delle Prestazioni

Relazione Attività - Biennio 2019-2020

Il NVP dell'ASST Fatebenefratelli Sacco si è insediato il 20 febbraio 2017.

Nel corso del 2019 il Nucleo di valutazione si è riunito 10 volte in presenza presso le sedi dell'Azienda. L'attività svolta dal Nucleo nelle riunioni è stata puntualmente verbalizzata.

Nel corso del 2020, il Nucleo di valutazione si è riunito 12 volte di cui 4 in presenza ed 8 volte a mezzo riunione video a causa della Pandemia da Covid -19 esplosa nel febbraio del 2020.

A seguito della situazione di emergenza sanitaria venutasi a creare dalla fine del mese di febbraio, l'Azienda Fatebenefratelli Sacco è stata interessata in prima linea nella gestione della crisi sanitaria, pertanto tutte le attività ordinarie aggiuntive e oggetto dei processi di valutazione sono state sospese rendendo di fatto impossibile per alcuni settori gestire i documenti e relative scadenze riguardanti la produttività 2020, in particolare nel primo semestre.

L'Azienda ha deciso, pertanto, per l'anno 2020 di non assegnare obiettivi economici alle singole strutture ma, dovendo comunque addivenire ad una valutazione della performance di esercizio, ha richiesto di rendicontare tramite apposita relazione le attività svolte per consentire l'applicazione dei piani di riordino della rete ospedaliera e territoriale, così come indicato nella DGR 3520 del 5/08/2020. Inoltre è stato assegnato come obiettivo prioritario il rispetto della programmazione concordata con le UU.OO. per il recupero delle attività ambulatoriali e delle sedute operatorie aggiuntive.

La ripresa dell'epidemia ad ottobre, ha reso di fatto non applicabili le progettualità che erano state declinate sull'ultimo quadrimestre riguardo agli Obiettivi Dirigenza 2020, e l'azienda ha dovuto attendere indicazioni regionali per la declinazione degli indicatori di risultato che, tuttavia, non sono mai pervenute. L'azienda ha scelto quindi di procedere con una valutazione centrata solo sull'applicazione del piano di riordino della rete ospedaliera e di quella territoriale. (formazione del personale contro pandemia, attivazione strumenti per mantenere la presa in carico dei pazienti, oltre a progetti specifici).

Il NVP nel corso del biennio 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

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

- 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 sia per l'anno 2019 che per l'anno 2020.

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 2019 (in relazione alle pubblicazioni al 31.03.2019) 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.

Nel 2020 la scadenza è stata prorogata al 31 luglio 2020 (in relazione alle pubblicazioni al 30.06.2020).

Valutazioni di II Istanza

Nel corso del 2019, il NVP ha effettuato due valutazioni di seconda istanza richieste da dirigenti medici ed una valutazione di seconda istanza richiesta da un dirigente amministrativo.

Nel corso del 2020 sono state richieste ed effettuate quattro valutazioni di seconda istanza richieste da dirigenti medici.

La scheda di valutazione individuale presenta a parere del Nucleo di Valutazione alcuni aspetti critici, che andrebbero rivisti e soprattutto, si suggerisce di procedere ad una verifica delle modalità di valutazione adottata dai valutatori al fine di ottenere una maggiore uniformità nei criteri di valutazione adottati.

Incontri 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

2




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, a meno di diverso accordo.

Nel corso del 2020 a causa dell'emergenza in corso non è stato possibile organizzare l'annuale incontro con il Collegio Sindacale.

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

Il NVP nel 2019, 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 riferimento alla valutazione della dirigenza. 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.

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.



3



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.

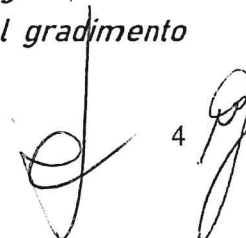
La scheda di valutazione, compilata e sottoscritta in contraddittorio tra valutatore e valutato, si differenzia in considerazione della posizione ovvero dell'incarico ricoperto dal dipendente e del profilo professionale di appartenenza, che determinano gli elementi oggetto di valutazione.

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.

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

- In relazione alla valutazione dei Sumaisti è stata fatta la seguente raccomandazione nel corso del 2019: *"IL NVP evidenzia la necessità di specificare meglio il valore aggiunto e l'incremento che il raggiungimento dell'obiettivo porterebbe rispetto all'attività ordinaria. Evidenziano, inoltre, che gli obiettivi delineati sono i medesimi rispetto all'anno precedente. Chiedono pertanto una nuova stesura degli obiettivi e suggeriscono di individuare gli stessi utilizzando la scheda di valutazione del gradimento*



compilata degli utenti". Tale indicazione è stata recepita e messa in atto dall'Azienda nel 2020;

- 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.

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.

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

