



Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP)
Verbale n. 20 del 16.04.2019

per NVP: - *Stefano Del Missier* *Presidente*
 - *Alceste Santuari* *Componente*
 - *Antonio Gioiosa* *Componente*

per ATS Brianza: - Donato Offredi – UO Sviluppo Operativo
 - Paolo Civillini - Responsabile UO Gestione Qualità
 - Ingrid Sartori – UOC AAGG verbalizzante

ORDINE DEL GIORNO:

- Attestazione griglia ANAC
- Relazione annuale dell'organismo di valutazione
- Programmazione obiettivi anno 2019
- Validazione esiti finali obiettivi anno 2018

ATTESTAZIONE GRIGLIA ANAC

Il Nucleo di Valutazione, facendo seguito alla precedente riunione del 25/03/2019, procede, dopo l'illustrazione del Dott. Offredi, alla verifica di alcuni dati e informazioni (così come declinati nella griglia ANAC n. 141/2019) pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'ATS Brianza. Dopo puntuale analisi, il Nucleo di Valutazione procede alla compilazione della griglia ANAC, depositata agli atti della UOC AAGG e Legali, ed approva la scheda di sintesi allegata al presente verbale.

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione approva la relazione sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2017, che risulta allegata al presente verbale.

PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI ANNO 2019

Il Dott. Civillini presenta al Nucleo la programmazione degli obiettivi relativi all'anno 2019 e informa che la nuova Direzione strategica ha incontrato tutte le strutture (Responsabili di Dipartimento e Responsabili di struttura complessa) per la condivisione degli obiettivi assegnati, come da documento di programmazione inviato ai componenti del Nucleo di Valutazione.

Gli obiettivi sono n. 466 ed il 1° SAL è programmato per il 30/04/2019.

VALIDAZIONE ESITI OBIETTIVI ANNO 2018

Il Dott. Civillini illustra ai componenti del Nucleo gli esiti conclusivi degli obiettivi riferiti all'anno 2018.

Prima di sottoporre gli esiti al Nucleo di Valutazione, egli ricorda che:

1. conformemente a quanto stabilito dal Regolamento aziendale "23/04/2018" (ID 02168 Del n 219 del 21/04/2016), l'UO Gestione Qualità (UO GeQu) ha effettuato la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi valutando gli stessi come "raggiunti"/"non raggiunti"; per quelli ritenuti "non raggiunti" (conseguentemente definiti come "obiettivi problematici") le UO responsabili sono state invitate a presentare osservazioni e note aggiuntive; sulla base di ciò l'UO GeQu ha formulato una ipotesi di valutazione che ha sottoposto alla Direzione Strategica; la Direzione Strategica ha formulato la di valutazione anche rispetto agli "obiettivi problematici", come da rendicontazione allegata.
2. nella fase di verifica il raffronto tra risultati raggiunti ed indicatori definiti ex ante è stata inoltre supportata dal controllo delle evidenze che erano state concordate in fase di definizione degli obiettivi e fornite dalle UU.OO. responsabili degli obiettivi;
3. gli obiettivi del 2018 (provvisoriamente definiti con il documento 03807 Rev 04 del 22/02/2018 e progressivamente integrati/modificati sino alla finale approvazione avvenuta con Del. 713 del 19/11/2018) hanno avuto quali fonte di riferimento:
 - gli obiettivi attribuiti dalla Regione (DGR n. X/6963 del 31/07/2018) ai Direttori Generali delle ATS; questi si dividevano in: attività istituzionali; indicatori di performance ed esito; obiettivi specifici aziendali; obiettivi di evoluzione ed implementazione del SSR;
 - gli impegni operativi annuali definiti nel Piano della Performance (Del. num. 29 del 22 gennaio 2018).

Tutto ciò premesso, il Dott. Civillini :

- a) presenta il documento trasmesso al NdV con i dati di sintesi e gli obiettivi riportati gli obiettivi per Direzione - Dipartimento - Unità Organizzativa responsabile;
- b) evidenzia che, applicando i criteri vigenti del sistema incentivante dell'ATS (comparto e dirigenza) i risultati della "valutazione finale" degli obiettivi significativi per il sistema incentivante non comporteranno per nessuna unità organizzativa responsabilizzata alcuna decurtazione delle quote spettanti;



Il NdV, preso atto della valutazione formulata dalla Direzione Strategica certifica il processo di valutazione della performance.

Null'altro essendovi da deliberare, la riunione si è conclusa alle 17,00

Monza, 16.04.2019

✓ Stefano Del Missier

Stefano Del Missier

✓ Alceste Santuari

Alceste Santuari

✓ Antonio Gioiosa

Antonio Gioiosa

Il verbalizzante

✓ Ingrid Sartori

Ingrid Sartori

Intervenuti:

- Donato Offredi

Donato Offredi

- Paolo Civillini

Paolo Civillini

Documento di attestazione

- A. Il Nucleo di valutazione delle prestazioni presso l'ATS Brianza di Monza ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle **delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019**, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al **31 marzo 2019** della delibera n. 141/2019.
- B. Il Nucleo di valutazione delle prestazioni ha svolto 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 della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, Il Nucleo di valutazione delle prestazioni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009

ATTESTA CHE

L'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";

L'amministrazione/ente ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013;

ATTESTA


la veridicità¹ e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 2.1. rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/ente.

Data 16 aprile 2019

Presidente:


Componenti:





¹ Il concetto di veridicità è inteso qui come conformità tra quanto rilevato dal Nucleo di valutazione delle prestazioni nell'Allegato 2.1 e quanto pubblicato sul sito istituzionale al momento dell'attestazione

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Scheda di sintesi sulla rilevazione del NVP in tema di "Trasparenza e Integrità" di cui alla Delibera ANAC n. 141/2019:

1) Data di svolgimento della rilevazione: 16 aprile 2019

Si ribadisce innanzitutto che l'attestazione richiesta agli OIV, o alle altre strutture interne a ciò deputate, riguarda in particolare alcune voci della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito, specificate nella delibera in oggetto e nella griglia ad essa allegata.

2) Estensione della rilevazione (nel caso di amministrazioni con uffici periferici, articolazioni organizzative autonome e Corpi)

Il NVP rileva che non è stato compilato il Foglio "2-Uffici Periferici-Articol-Corpi" della griglia in quanto l'Agenzia non rientra tra le amministrazioni che hanno uffici periferici, articolazioni organizzative dotate di autonomia, ovvero che si avvalgono di Corpi.

3) Procedure e modalità seguite per la rilevazione:

In data 25 marzo 2019, durante la seduta del NVP, si è stabilito di dare le indicazioni come di seguito riportate:

- proposta di autovalutazione, a cura del Responsabile della Trasparenza, della griglia al 31.3.2019 di cui alla deliberazione ANAC n. 141/2019, da sottoporre al NVP;
- evidenza di eventuali criticità che saranno oggetto di discussione durante la seduta successiva.

Il NVP ha provveduto in modo collegiale in data 16.4.2019 a confrontare le valutazioni espresse: al termine di tale lavoro il NVP ha approvato la "griglia di attestazione" definitiva, da allegare all'attestazione finale.

4) Aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione

Nulla da segnalare.

5) Considerazioni conclusive:

Il NVP, completata l'analisi e la verifica dei dati suddetti procede a redigere l'attestazione, secondo lo schema allegato alla delibera in oggetto, che viene quindi firmata dai componenti.

All'attestazione viene allegata la Griglia allegato 2 e la presente Scheda di Sintesi firmate dal Presidente e dai componenti del NVP.

Il NVP infine assume le seguenti determinazioni:

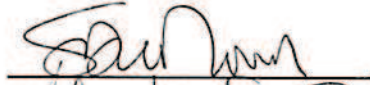
- la pubblicazione sul sito aziendale della presente Scheda di Sintesi oltre che del documento di attestazione e della griglia di attestazione viene effettuata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" (sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione" e sottosezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione e altri organismi con funzioni analoghe") a cura della Responsabile della Trasparenza;
- conservazione agli atti del NVP, anche in formato elettronico, dei seguenti documenti:
 - 1) griglia di attestazione formalizzata dal NVP;

Allegato 3 alla delibera n. 141/2019

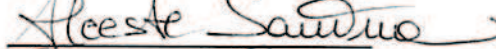
- 2) estratto documenti e dati relativi alle voci oggetto di verifica odierna dal sito web aziendale salvati su CD;
- 3) documento di attestazione del NVP;
- 4) Scheda di Sintesi.

Letto, confermato e sottoscritto


(Presidente)



(Componente)



(Componente)



Monza, 16.4.2019

ATS BRIANZA

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2017 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Stefano Del Missier (Presidente), Alceste Santuari, Antonio Gioiosa

Sommario

PREMESSA	2
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ²	
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE	3
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	4
COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO...	5
MONITORAGGIO OIV.....	5
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	6

¹DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009

PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'ATS Brianza dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, dell'ANAC e delle metodologie e delle indicazioni dell'OIV della Giunta della Regione Lombardia.

L'ATS Brianza, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009, alla legge regionale 7 luglio 2008 n. 20 "*Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale*", all'articolo 1 lettera g) della legge regionale 6 agosto 2010 n. 14 "*Interventi di razionalizzazione sul sistema regionale*", che riserva all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance la funzione di indirizzo e coordinamento dei singoli Nuclei di Valutazione delle Prestazioni degli enti del SSR, ai vari decreti attuativi della DG Salute/Welfare e alla DGR N° X / 5539 del 02/08/2016, ha costituito, ai sensi della normativa di cui sopra il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. In particolare l'attuale NVP è stato costituito con deliberazione n. 673 del 15.12.2016. Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto. Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli Enti Sanitari, costituisce comunque un punto di riferimento.

Nel POAS 2017/2018, l'incarico della progettazione, gestione e controllo del modello per il:

- Sistema di valutazione delle prestazioni del personale è stato attribuito alla UOC Gestione delle Risorse umane;
- Sistema trasparenza ed integrità è stato attribuito al responsabile della Trasparenza ed integrità;
- Sistema integrità dei controlli interni è stato attribuito congiuntamente al responsabile Internal Auditing ed alla UOSD Governo attività amministrative;

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Gli anni 2016 e 2017 hanno rappresentato per la neo costituita ATS della Brianza, nata dalla fusione delle ASL di Lecco e Monza, un periodo di consolidamento nella fase di accorpamento.

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento aggiornato il 16 marzo 2018 e disponibile sul sito aziendale alla pagina:

[https://www.ats-brianza.it/images/trasparenza/sistema di misurazione valutazione 2017.pdf](https://www.ats-brianza.it/images/trasparenza/sistema%20di%20misurazione%20valutazione%202017.pdf)

Nei documenti presenti in tale pagina web è descritta la modalità di erogazione della "produttività" per:

- il personale del Comparto;
- l'area dirigenziale Medica, Veterinaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa;

Il sistema ha il principale riferimento nel Regolamento "Programmazione per obiettivi" di cui al ID 2168, approvato con deliberazione nr. 219 del 21 aprile 2017, il quale definisce le fasi di massima, le regole ed i principi che disciplinano il processo di "programmazione per obiettivi" che è alla base del sistema incentivante (retribuzione di risultato) dell'ATS della Brianza.

In caso di inottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 150 del 2009 in materia di ciclo di gestione della performance, la normativa in materia individua una responsabilità Dirigenziale.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance della pagina Amministrazione trasparente sul sito web dell'ATS è disponibile il piano della performance aziendale che per il 2017 denominato PIANO DELLA PERFORMANCE 2016-2018: anno 2017, è pubblicato sul sito alla pagina:

<https://www.ats-brianza.it/index.php/it/albo-pretorio/807?field=filename0>

Per l'ATS Brianza la finalità del Piano delle Performance è quella di rendere partecipe la collettività ed in particolare gli utenti del S.S.R. dei più interessanti e performanti obiettivi che l'Ats si è prefissa di raggiungere, garantendo trasparenza ed ampia diffusione tra cittadini, utenti, stakeholders, etc.

Il Piano della Performance individua e definisce, a livello aziendale, gli impegni strategici e gli impegni operativi e successivamente è il documento di budget che li declina, a livello delle singole strutture organizzative aziendali, in specifici obiettivi annuali.

Conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, che è misurato in sede di verifica/valutazione annuale, permette di rilevare il livello di raggiungimento degli impegni operativi di performance e contribuirà, in tal modo, a valutare la performance complessiva aziendale.

Il nuovo documento si pone in continuità con il precedente ed in tale prospettiva focalizza la sua attenzione:

- sugli impegni strategici a suo tempo definiti verificando quanto avvenuto nel corso del 2016 - rispetto alle azioni previste - in modo da poter confermare e/o rimodulare l'originaria programmazione;
- su nuovi impegni strategici nel frattempo maturati e definiti dalla ATS Brianza.

In entrambi i casi gli impegni strategici triennali sono stati articolati in impegni operativi annuali per ognuno dei quali sono stati definiti degli specifici indicatori di risultato. Ponendosi in una logica di continuità e quindi di scorrimento, all'originaria pianificazione prevista per gli anni 2016 - 2018 è stato, dove ritenuto opportuno, aggiunto lo sviluppo previsto per il 2019. Analogamente per i nuovi impegni, seppur introdotti con la presente pianificazione, è stata mantenuta tendenzialmente una programmazione triennale prevedendo come anno iniziale il 2017.

Il Piano della Performance è orientato ad assicurare un forte legame tra la missione dell'ATS, i programmi, gli obiettivi e le azioni intraprese, nonché tra risultati, processi e risorse.

Esso è articolato nelle seguenti macro-aree:

GLI IMPEGNI STRATEGICI

- Gli impegni strategici individuati nella prima annualità del piano 2016 - 2018
 - Prevenzione del fenomeno della corruzione
 - Trasparenza ed integrità
 - Più qualità nei servizi

- Gli impegni strategici individuati nella seconda annualità del piano 2016 – 2018
 - Dimissione protetta: si-cura
 - Il paziente al centro
 - Verso una prevenzione assistita
 - Conoscere la rete dei servizi sanitari e socio sanitari
 - Il filo diretto del dipartimento veterinario
 - Il valore dell'integrazione nella presa in carico dell'assistito con patologie croniche
 - accessibilità e partecipazione: non uno slogan ma un impegno

- I nuovi impegni strategici individuati nella terza annualità del piano 2017 – 2018
 - Il nuovo sistema archivistico
 - Percorso attuativo di certificabilità dei bilanci
 - Miglioramento dell'accesso e dell'offerta sanitaria dei Pronto Soccorso di ATS Brianza

I suoi risultati, descritti dalla relazione sulla performance 2017 e sulla relazione delle performance 2017 è disponibile all'indirizzo:

<https://www.ats-brianza.it/images/trasparenza/03013-Rev-01-relazione-performance-2017-00.pdf>

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione è stato deliberato ed aggiornato annualmente e lo stesso relativo ai trienni 2017/2018, 2017/2019, 2018/2020 è pubblicato sul sito aziendale alla pagina:

<https://www.ats-brianza.it/it/disp-gen-mn-item/341-programma-per-la-trasparenza-e-l-integrita.html>

Esso è stato steso seguendo le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali che hanno evidenziato l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali, disciplinati dalla L. n. 190 del 2012, nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- *ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;*
- *aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;*
- *creare un contesto sfavorevole alla corruzione.*

Il P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'ATS descrive un "processo" articolato in fasi tra loro collegate finalizzato a formulare una strategia di prevenzione di fenomeni corruttivi. In questa logica, l'adozione del P.T.P.C non si configura come un'attività una tantum, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti, tenuto conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione.

Secondo quanto riportato nella determinazione ANAC n. 12 del 28 Ottobre 2015 si è provveduto ad una preliminare fase di analisi che è consistita nell'esame dell'organizzazione, delle sue regole e prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Il piano risulta completo e sono state attivate tutte le azioni previste.

COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO

Gli altri sistemi di controllo sono:

- Corte dei conti
- Organi di revisione amministrativa e contabile: il collegio Sindacale

Sul sito ATS alla pagina della corte dei conti non è presente nessun procedimento relativo al 2017

Come da indicazione della DGR N° X/5539 del 02/08/2016 il Nucleo di Valutazione delle prestazioni si deve confrontare con il Collegio sindacale (adempimento programmato ed effettuato nel 2017).

Il Nucleo di Valutazione delle prestazioni ha richiesto che l'analisi del benessere organizzativo sia affrontata da punti di vista differenti (medico competente, servizi psicologia ecc.).

Con deliberazione n. 257 del 16.05.2017 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia² per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR di definizione per l'attuazione hanno introdotto in Lombardia il sistema di internal auditing.

Il Nucleo di Valutazione deve individuare una modalità di coordinamento con la Commissione internal auditing identificata dal regolamento.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato nel 2017 e nel 2018 alcuni modelli di monitoraggio:

- a) Con il sistema anticorruzione;
- b) Con il Collegio Sindacale (per il sistema incentivante);
- c) Con la direzione strategica (per il sistema performance).

Restano da individuare le dimensioni viste nel precedente paragrafo per le evidenti priorità di altro genere per le nuove funzioni dell'agenzia.

Inoltre, verranno definite le modalità di verifica interne sul sistema di valutazione delle performance.

²Tale Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001 - e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il CUG svolge importanti funzioni nell'ambito delle parità e pari opportunità tra uomini e donne e della garanzia di tutela di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, collaborando con funzioni consultive con la Direzione dell'Agenzia.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

È evidente che il 2016 e il 2017 sono stati anni di transizione per la ATS costituita dal 1.1.2016 e data dalla fusione delle precedenti ASL.

Il 2018 vedrà la messa a regime di alcune funzioni aziendali e lascerà maggiori possibilità al nucleo di attivare funzioni e controlli.

Per tale ragioni non si programmano i potenziali miglioramenti che sono evidenti in questa relazione e che verranno affrontati ad uno ad uno.

Monza, 30 marzo 2018

Il Presidente del Nucleo di valutazione delle prestazioni

Stefano Del Missier

