



Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni

Tit. I.02.03

**Verbale n. 05/2020 del 17 giugno 2020
del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni**

A seguito di comunicazione d'urgenza, in data 09 giugno 2020 è stata disposta la convocazione del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni della ATS Montagna, costituito con provvedimento n. 603 del 22 dicembre 2016 e prorogato, in attesa delle Linee Guida per la costituzione ed in funzionamento dei nuovi Nuclei di Valutazione delle Performance/Prestazioni del personale degli Enti Sanitari, con successivo provvedimento n. 11 del 09 gennaio 2020. Il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni risulta composto dal dott. Gianmaria Battaglia, dal dott. Alessandro Nonini e dalla dott.ssa Elisabetta Brivio.

L'incontro viene effettuato in videoconferenza con il seguente ordine del giorno:

- 1) OMISSIS
- 2) validazione della relazione sulla valutazione del Piano della Performance per l'anno 2019 che prevede la rendicontazione finale, sui portali di competenza, degli obiettivi di performance, di qualità e degli obiettivi di interesse regionale dell'anno 2019;
- 3) OMISSIS

Sono presenti all'incontro: il dott. Gianmaria Battaglia, il dott. Alessandro Nonini e la dott.ssa Elisabetta Brivio, componenti del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni, il Direttore "ad interim" Servizio Gestione Risorse Umane, dott. Corrado Mario Scolari, il Responsabile degli Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali dell'UOC Gestione Risorse Umane, sig.ra Lucina Bettini; il Direttore dell'UOC Controllo di Gestione, quale Referente del Piano della Performance e Responsabile della funzione di Internal Audit, dott.ssa Cinzia Cattelini.

1. OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

2. Validazione della relazione sulla valutazione del Piano della Performance per l'anno 2019 che prevede la rendicontazione finale, sui portali di competenza, degli obiettivi di performance, di qualità e degli obiettivi di interesse regionale dell'anno 2019.

Il Piano della Performance 2019-2021, adottato con delibera n. 59 del 30.01.2019 ha individuato le aree (economicità, efficacia esterna, efficacia organizzativa ed efficacia interna) e gli obiettivi strategici triennali, ulteriormente declinati in obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2019-2021 sono stati successivamente integrati con ulteriori obiettivi operativi individuati da Regione Lombardia e dall'ATS della Montagna; la totalità degli obiettivi 2019 sono contenuti nell'elenco allegato alla delibera n. 529 del 25/07/2019, con cui è stato approvato il documento di budget dell'ATS della Montagna.

Gli obiettivi di performance aziendali pertanto sono costituiti:

- dagli obiettivi strategici ed operativi di performance, di cui alla delibera dell'ATS n. 59/2019 sopra citata (allegato 1);
- dagli obiettivi regionali, definiti con delibera di Giunta Regionale n. IX/1681 del 27.05.2019 ad oggetto "Determinazioni in ordine alla valutazione dei Direttori Generali delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST) e AREU e alla corresponsione del relativo incentivo economico - anno 2018" (allegato 2);
- da obiettivi specifici di qualità individuati dall'ATS (allegato 3).

Obiettivi regionali

Gli obiettivi regionali 2019 si distinguono in:

A - OBIETTIVO DI SVILUPPO annuali ulteriormente declinati in:

- Attività istituzionali, che sono individuate tra le determinazioni contenute nella DGR di Regione Lombardia n. XI/1046 del 17/12/2018 contenente "Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sociosanitario per l'esercizio 2019 " e nel DPCM 12/01/2017 "Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7 del D.Lgs. 502/92";
- Obiettivi prioritari che consistono in obiettivi di particolare rilevanza, enucleati dalle attività istituzionali di cui al punto precedente;
- Obiettivi specifici che consistono negli obiettivi individuati a seguito di apposito incontro svoltosi tra la Direzione Generale Welfare e la Direzione Strategica dell'ATS della Montagna;

B - OBIETTIVI CONNESSI AL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE.

- Il sistema di valutazione degli obiettivi dei Direttori Generali dell'ATS è realizzato mediante apposita metodologia come di seguito dettagliata:

- Ogni Direttore Generale dispone di un punteggio massimo di 100 punti attribuiti attraverso diverse e successive fasi:

Fase 1. Analisi e valutazione delle **ATTIVITÀ ISTITUZIONALI**, ivi compresi gli **OBIETTIVI PRIORITARI** anche sulla base delle autovalutazioni fornite dalle Aziende/Agenzie mediante l'utilizzo del Portale di Governo regionale, sulla base degli indicatori elencati nell'Allegato 2) .

Nel caso di percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi di tali obiettivi in misura almeno pari al 70% è previsto l'accesso alla seconda fase di valutazione;

Fase 2. Analisi e valutazione degli **OBIETTIVI SPECIFICI**; tali obiettivi, specifici per l'ATS della Montagna, hanno una diversa pesatura e determinano l'attribuzione di un punteggio massimo complessivo di 100 punti;

Fase 3. Verifica della corretta applicazione presso l'ATS della Montagna delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La mancata realizzazione di questi adempimenti comporta una penalizzazione di 5 punti sul punteggio conseguito nella precedente fase 2;

Fase 4. Verifica del raggiungimento degli **OBIETTIVI PRIORITARI** il cui mancato raggiungimento comporta una penalizzazione di 5 punti sul punteggio conseguito nella precedente fase 2;

Fase 5. Verifica del raggiungimento dell'obiettivo di cui al comma 865 dell'art. 1 della L. 145/2018, già individuato quale obiettivo prioritario nell'ambito della fase n. 1. Il rispetto dell'obiettivo in materia di tempi di pagamento condiziona l'attribuzione finale dell'incentivo secondo la seguente previsione:

- rispetto dei tempi di pagamento: conferma del punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;

- ritardo compreso fra uno e dieci giorni: penalizzazione di 3 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4

- ritardo compreso fra undici e trenta giorni: penalizzazione di 8 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;

- ritardo compreso fra trentuno e sessanta giorni: penalizzazione di 15 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;

- ritardo superiore a 60 giorni o in caso di mancata riduzione di almeno il 10% del debito commerciale residuo: penalizzazione di 30 punti rispetto al punteggio derivante dalle precedenti fasi 2, 3 e 4;

Fase 6. Valutazione complessiva. La somma dei punteggi risultanti ad esito delle fasi 2, 3, 4 e 5 determina il punteggio complessivo di valutazione dell'anno 2019 attribuito al Direttore Generale a cui viene correlato l'incentivo economico;

con questi obiettivi Regione Lombardia valuta il corretto rispetto delle regole definite annualmente con la delibera di gestione del servizio sociosanitario, che definisce gli adempimenti da adottare sulla base di procedure standard predefinite e viene verificato, a fine anno, il grado di conformità di tutte le attività definite a inizio periodo.

Nella DGR sopra citata sono descritti i criteri di calcolo del punteggio finale.

La dott.ssa Cinzia Cattelini comunica in merito alla valutazione performance aziendale: obiettivi di performance aziendali, obiettivi regionali e obiettivi aziendali quanto segue:

Obiettivi di performance: nell'allegato 1 della relazione della performance sono rappresentati gli indicatori di performance individuati dall'ATS. Su un totale di 38 obiettivi assegnati, 35 sono stati raggiunti al 100%.

Obiettivi regionali: alla data attuale Regione Lombardia non ha ancora dato inizio al procedimento di consuntivazione degli obiettivi aziendali 2019 e pertanto non è ancora stato possibile procedere alla pubblicazione sull'apposito portale regionale della rendicontazione degli obiettivi regionali 2019. Il monitoraggio aziendale relativo agli obiettivi regionali 2019 si è concluso e il risultato è evidenziato nell'allegato 2 della relazione della performance.

In attesa della valutazione regionale definitiva si ritiene che il punteggio complessivo che sarà conseguito collocherà l'ATS della Montagna in fascia alta di performance.

Obiettivi specifici di qualità aziendale: nell'allegato 3 della relazione sono dettagliati gli obiettivi aziendali: tutti i 39 obiettivi assegnati risultano raggiunti al 100%.

Si fa presente, in conclusione, che tutti gli obiettivi contenuti nell'elenco allegato alla delibera n. 529 del 25/07/2019, con cui è stato approvato il documento di budget dell'ATS della Montagna, sono stati assegnati ai direttori di dipartimento e in staff e, con un procedimento "di secondo livello", ai singoli dirigenti e personale di comparto titolare di Posizione Organizzativa.

Si comunica, inoltre, che l'erogazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa risulta pertanto collegata al raggiungimento dei sopra citati obiettivi dell'Agenzia, cui concorrono sia il personale dirigenziale che quello di comparto.

Con il provvedimento deliberativo n. 490 del 29 agosto 2018 è stato istituito il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dell'ATS della Montagna, che valorizza l'impegno e la qualità della performance organizzativa e della performance individuale, anche finalizzato a riconoscere la premialità da attribuire individualmente al personale dell'Agenzia.

Il sistema valutativo rende dapprima necessario "lavorare" internamente per cambiare la vigente cultura della valutazione, rendendo consapevoli soprattutto Direttori e Responsabili, nella loro veste sia di "valutatori di prima istanza" che di "valutati", di essere contemporaneamente soggetti attivi e passivi nel processo in questione.

La valutazione del personale dipendente - dirigenza e comparto - risponde inoltre a criteri previsti dalla vigente normativa e dal quadro contrattuale nazionale e locale.

Il sistema premiante del personale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale ed aziendale.

La performance individuale rappresenta il contributo di ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi dell'articolazione cui afferisce; presuppone la condivisione

degli obiettivi e favorisce una comune visione dell'operatività basata sull'integrazione e sulla sinergia di differenti professionalità.

Nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2019 sono stati concordati i criteri per l'attribuzione delle risorse dei rispettivi fondi della retribuzione di risultato per il personale della Dirigenza e della Premialità per il personale del Comparto.

Le risorse della contrattazione collettiva integrativa aziendale per le Aree della Dirigenza e per l'Area del Comparto saranno attribuite sulla base di una valutazione finale che comprende sia il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di qualità e di performance risultanti dalla valutazione aziendale sia degli obiettivi di interesse regionale risultanti dalla valutazione della Direzione Generale Welfare, nonché della valutazione individuale che tiene conto dell'apporto individuale relativo alle competenze e alle prestazioni individuali del dipendente che è valutato, in relazione all'attività di servizio svolta.

Il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni preso atto di quanto dettagliatamente rappresentato nella Relazione della Performance ATS della Montagna per l'anno 2019, delle risorse della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell'anno 2019 da attribuire al personale del Comparto e della Dirigenza sulla base del sistema di valutazione vigente, riferisce che il risultato ottenuto è ottimo. Pertanto valida positivamente la Relazione della Performance anno 2019 e gli obiettivi aziendali di qualità, di performance dell'anno 2019 e gli obiettivi aziendali di interesse regionale dell'anno 2019 da rendicontare alla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia.

4) OMISSIS

La seduta termina alle ore 18,15

Nota a verbale: la documentazione trattata nell'incontro è agli atti della Segreteria del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni presso l'Ufficio Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali dell'UOC Gestione Risorse Umane dell'Agenzia di Tutela della Salute - ATS della Montagna.

Presidente: Dott. Gianmaria Battaglia _____

Componente: Dott. Alessandro Nonini _____

Componente: Dott.ssa Elisabetta Brivio _____

Segretario: Lucina Bettini _____