



Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni

Tit. I.02.03

Verbale n. 03/2022 del 18 marzo 2022
del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni

A seguito di comunicazione di conferma, con e-mail del 16 marzo 2022, è stato convocato il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni della ATS Montagna, costituito con provvedimento deliberativo n. 575 del 30 luglio 2021. Il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni risulta composto da: dott. Alessandro Nonini, dott. Luigi Macchi e dott.ssa Elisabetta Brivio.

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

1. approvazione e sottoscrizione del verbale n. 02/2022 della seduta del 27.01.2022;
2. monitoraggio finale e validazione degli obiettivi aziendali di performance e di qualità anno 2021;
3. aggiornamento su sistema di valutazione vigente;
4. regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni;
5. varie ed eventuali.

Sono presenti all'incontro: il dott. Alessandro Nonini, presidente del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni, il dott. Luigi Macchi e la dott.ssa Elisabetta Brivio, componenti del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni, il Direttore Sociosanitario, dott. Franco Milani, il Direttore Amministrativo e Direttore "ad interim" Servizio Gestione Risorse Umane, dott. Corrado Scolari, il Direttore Controllo di Gestione, quale Referente del Piano della Performance e Responsabile della funzione di Internal Audit, dott.ssa Cinzia Cattelini e il Responsabile Gestione Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali del Servizio Gestione Risorse Umane, sig.ra Lucina Bettini.

1. Approvazione e sottoscrizione del verbale n. 02/2022 della seduta del 27.01.2022

Nella seduta viene approvato e sottoscritto il verbale n. 02/2022 del 27 gennaio 2022.

2. Monitoraggio finale e validazione degli obiettivi aziendali di performance e di qualità anno 2021

La dott.ssa Cinzia Cattelini, Referente del Piano della Performance, illustra al Nucleo di Valutazione il monitoraggio e la valutazione finale degli obiettivi di performance e di qualità aziendale dell'anno 2021.

In merito agli obiettivi regionali, definiti con D.G.R. n. XI/5157 del 02.08.2021, come già anticipato al Nucleo di Valutazione nei precedenti incontri, si comunica che non sono stati declinati al personale dipendente in quanto non è stato emanato il decreto da parte della Direzione Generale Welfare di declinazione degli obiettivi contenuti nella D.G.R. in esame e l'indicazione degli indicatori di risultato,

La dott.ssa Cattelini comunica che su un totale di 33 obiettivi di performance (l'obiettivo B14 riferito al contrasto alla corruzione e trasparenza compare solo una volta, ma in realtà è stato assegnato a tutti i dipartimenti e all'UO Controllo di Gestione, e l'obiettivo B91 relativo al Piano vaccinale anti-Covid 19, che pure compare solo una volta, è stato assegnato a 3 dipartimenti), 32 sono stati raggiunti al 100%.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo A21, relativo all'incremento dell'utilizzo farmaci a brevetto scaduto è pari al 95%, percentuale che risulta essere molto positiva ed assolutamente in linea con la media lombarda (ATS: 80,62% - RL: 80,63); si precisa inoltre che Regione Lombardia aveva previsto una diminuzione del target a partire dal 2020, rideterminazione che non è mai stata effettuata.

Si fa presente che, seppure in fase di continua emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da COVID-19 che ha impattato considerevolmente sull'attività dell'anno 2021, tutti gli obiettivi aziendali assegnati per l'anno 2021 ai direttori di dipartimento e in staff e, con un procedimento "di secondo livello", ai singoli dirigenti e al personale di comparto titolare di incarico di Funzione di Organizzazione, sono stati raggiunti.

Si comunica, inoltre, che l'erogazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa risulta collegata al raggiungimento dei sopra citati obiettivi di performance organizzativa dell'Agenzia, cui concorrono sia il personale dirigenziale che quello di comparto nonché della performance individuale, finalizzata a riconoscere la premialità da attribuire individualmente al personale dipendente.

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 2021 sono stati concordati i criteri per l'attribuzione delle risorse dei rispettivi fondi della Retribuzione di Risultato per il personale della Dirigenza e del fondo della Premialità per il personale del Comparto. Le risorse della contrattazione collettiva integrativa aziendale per le Aree della Dirigenza e per il Comparto saranno attribuite sulla base di una valutazione finale che comprende sia il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali che, per l'anno 2021 come sopra evidenziato, riguarda solo gli obiettivi di qualità e di performance risultanti dalla valutazione aziendale, 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, esprime parere favorevole in merito agli obiettivi aziendali per l'anno 2021, confermando la "sterilizzazione" degli obiettivi regionali e mantenendo, quindi, nella valutazione dell'anno 2021 solo gli obiettivi aziendali di performance e gli obiettivi di qualità al fine di corrispondere le risorse che saranno disponibili sui fondi contrattuali di riferimento dell'anno 2021 al personale della Dirigenza e del Comparto sulla base dei criteri definiti nelle Contrattazioni Collettive Integrative Aziendali nonché sulla base del sistema di valutazione vigente.

3. Aggiornamento su sistema di valutazione vigente

Si comunica che è in corso una analisi approfondita del vigente sistema di valutazione, al fine del definitivo aggiornamento. La direzione aziendale sta valutando l'opportunità di lasciare libera la percentuale del peso delle varie categorie di obiettivi aziendali (performance, qualità e obiettivi regionali) e alle modalità di attribuzione dei punteggi degli obiettivi regionali.

La suddetta analisi consentirà anche l'aggiornamento a nuove indicazioni normative e l'eventuale modifica di altre parti collegati alla revisione.

4. Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni

I componenti del Nucleo approvano il regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni per la successiva formalizzazione con atto deliberativo, da parte della Segreteria, della presa d'atto dell'approvazione del regolamento da parte dell'ATS della Montagna.

5. Varie ed eventuali

5.1. Assegnazione obiettivi aziendali: regionali, di performance e di qualità anno 2022

L'argomento viene rinviato al prossimo incontro fissato per il 22 aprile 2022 alle ore 14,00.

La seduta termina alle ore 15,30.

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

Presidente: Dott. Alessandro Nonini

Componente: Dott. Luigi Macchi

Componente: Dott.ssa Elisabetta Brivio

Segretario: Lucina Bettini
