



---

Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni

Tit. I.02.03

**Verbale n. 03/2021 del 07 maggio 2021  
del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni**

A seguito di comunicazione con e-mail in data 05 maggio 2021 è stata confermata 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) Validazione pesature per gli incarichi di funzione da attribuire al personale di Comparto;
- 2) ipotesi di regolamento in materia di Lavoro Agile;
- 3) monitoraggio finale obiettivi performance e qualità anno 2020;
- 4) relazione della performance anno 2020;
- 5) varie ed eventuali.

**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 e il Direttore dell'UOC Controllo di Gestione, quale Referente del Piano della Performance e Responsabile della funzione di Internal Audit, dott.ssa Cinzia Cattellini, il Responsabile degli Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali dell'UOC Gestione Risorse Umane, sig.ra Lucina Bettini.

**1) Validazione pesature per gli incarichi di funzione da attribuire al personale di Comparto**

Il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni ha preso atto del Regolamento aziendale degli incarichi di funzione, trasmesso dal Responsabile Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali del Servizio Gestione Risorse Umane, sig.ra Lucina Bettini, e in particolare dei criteri di graduazione e processo di pesatura contenuti nell'articolo 4 dello stesso.

AB  

Il dott. Corrado Scolari, Direttore Amministrativo, ha presentato l'organizzazione aziendale con i nuovi incarichi di funzione previsti dalla Direzione Strategica, coadiuvata dai Direttori, previsti dal vigente Contratto Nazionale di Lavoro del personale del Comparto. È stato pertanto costruito un sistema di graduazione e pesatura degli incarichi di funzione sulla base dei criteri e delle risorse concordate nella Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale, pari ad euro 237.000,00 che comprende tale indennità e l'indennità di coordinamento.

Il Regolamento e le risorse necessarie sono stati approvati in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale nell'anno 2020. Il Regolamento sarà inoltre approvato con atto deliberativo nel prossimo Direttivo.

La tabella seguente rappresenta la suddetta graduazione fino a un punteggio massimo di 120 punti così attribuiti:

Dimensione organizzativa di riferimento							
Punti	Punti	Punti	Punti	Punti	Punti	Punti	Punti
10	30	10	10	10	10	20	20
livello di autonomia (no dirigente diretto o autonomia prof.le) e responsabilità dell'incarico (funzioni vicarie)	Specializzazione richiesta dai compiti affidati	resp procedimento su atti non ripetitivi	resp amministrativo-contabile	coord. Risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali (oltre 5)	Quantità di atti o procedimenti complessi > 10 anno	Quantità di prestazioni richieste (Ore eccedenti anno 2019)	Complessità e sviluppo delle competenze richieste dall'incarico

Sono stati previsti inoltre fino a un massimo di 50 punti per la valutazione della valenza strategica.

Il dott. Corrado Scolari aggiunge che l'Agenzia si è impegnata con i rappresentanti sindacali di bandire gli avvisi interni entro fine maggio e di assegnare i nuovi incarichi di funzione il 1° luglio 2021.

Il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni valida positivamente la pesatura per gli incarichi di funzione da attribuire al personale di Comparto.

## 2) Ipotesi di regolamento in materia di Lavoro Agile

Il dott. Corrado Scolari comunica che la bozza di regolamento in materia di Lavoro Agile inviata è in continuo avanzamento lavoro a seguito dell'evoluzione normativa. E aggiunge che l'Agenzia sta lavorando sulla sicurezza informatica.

Il dott. Gianmaria Battaglia ringrazia per il documento a lui utile perché studioso dell'organizzazione e propone di fare formazione sulla sicurezza informatica legata ai comportamenti. Suggerisce inoltre di inserire tale materia nel Piano Formativo del prossimo anno.

## 3) Monitoraggio finale obiettivi performance e qualità anno 2020 e relazione della performance anno 2020

La dott.ssa Cinzia Cattellini, Referente del Piano della Performance, illustra al Nucleo di Valutazione delle prestazioni e delle performance la relazione della performance 2020,

comprensiva del monitoraggio e della valutazione finale degli obiettivi di performance e di qualità aziendale.

Per quanto riguarda gli obiettivi regionali ricorda che la delibera di Giunta Regionale n. XI/3520 del 05.08.2020 ad oggetto "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – anno 2020", nel prendere atto che nei primi mesi del 2020 la pandemia da Covid 2019 si è diffusa in maniera importante in Regione Lombardia, impattando considerevolmente sull'attività delle strutture sanitarie e rendendo necessario ridisegnare tutta la rete assistenziale (DGR n. 2906 dell'8 marzo 2020), ha stabilito che la valutazione dei Direttori Generali delle ATS/ASST, per il 2020, sarebbe avvenuta esclusivamente in relazione al grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi di sviluppo:

- Recupero delle prestazioni di specialistica ambulatoriale fortemente ridotte a causa dell'emergenza Covid 2019 – Produzione del secondo semestre 2020 pari ad almeno il 95% della produzione dei mesi di luglio-agosto e settembre 2019 – peso 25 (indicatore modificato con DGR n. XI/3912 del 25.11.2020);
- Attuazione del piano di riordino della rete ospedaliera – peso 20;
- Attuazione del piano di potenziamento della sorveglianza e delle attività assistenziali della rete territoriale – peso 25;
- Piena attuazione delle indicazioni regionali per la gestione dell'emergenza da SARS-COV-2 (Covid 19) compresa la rimodulazione delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi LEA/NSG – peso 30;

Tale DGR, oltre alle modalità di valutazione del Direttore Generale, ha previsto altresì il rinvio ad un Decreto del Direttore Generale della Direzione Generale Welfare contenente la declinazione degli indicatori di risultato.

La mancata emanazione di tale decreto ha reso impossibile assegnare ai Dirigenti e PO aziendali gli obiettivi regionali 2020.

Con nota protocollo ATS n.10706/2021 del 01.03.2021 ad oggetto "DGR n. XI/3520 del 05.08.2020 "Determinazioni in ordine agli obiettivi dei Direttori Generali delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – anno 2020", Regione Lombardia ha comunicato l'apertura della procedura di valutazione, richiedendo una circostanziata relazione per ciascuno dei 4 obiettivi regionali.

L'ATS della Montagna, con nota n. 14370/2021 del 19.03.2021, ha inviato le relazioni richieste, ai competenti uffici regionali e l'Agenzia è in attesa di conoscere le determinazioni regionali in merito alla valutazione.

A causa della sopra citata impossibilità di assegnare obiettivi regionali 2020 al personale dirigente e PO, il Direttore Amministrativo sottopone al Nucleo di Valutazione delle prestazioni e delle performance due ipotesi alternative:

1. assegnazione a tutti i direttori di dipartimento dell'obiettivo regionale riguardante la redazione delle relazioni richieste da Regione Lombardia, obiettivo raggiunto in quanto i documenti sono stati inviati entro la tempistica fissata;
2. "sterilizzazione" degli obiettivi regionali, mantenendo nella valutazione solo gli obiettivi di performance e gli obiettivi di qualità aziendale.



Dopo discussione approfondita delle due ipotesi, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e delle Performance ha espresso parere favorevole alla seconda ipotesi illustrata, ritenendola preferibile rispetto ad una assegnazione di obiettivi a posteriori.

Si fa presente, in conclusione, che tutti gli obiettivi contenuti nella Relazione della Performance 2020, 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, sono stati raggiunti.

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 nonché della performance individuale, finalizzata a riconoscere la premialità da attribuire individualmente al personale dell'Agenzia.

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 2020 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 l'Area del Comparto saranno attribuite sulla base di una valutazione finale che comprende sia il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali, per l'anno 2020 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 nella Relazione della Performance ATS della Montagna per l'anno 2020, riferisce che il risultato ottenuto è ottimo. Pertanto, valida positivamente la Relazione della Performance anno 2020 e gli obiettivi aziendali di qualità, di performance dell'anno 2020 al fine di corrispondere le risorse che saranno disponibili sui fondi contrattuali di riferimento dell'anno 2020 al personale del Comparto e della Dirigenza sulla base del sistema di valutazione vigente.

#### 4) Varie ed eventuali

##### Assegnazione obiettivi performance e qualità anno 2021

La dott.ssa Cinzia Cattellini informa che per l'anno 2021 sono stati assegnati gli obiettivi di performance contenuti nel Piano della Performance 2021-2023 mentre gli obiettivi di qualità sono ancora in fase valutativa e per quanto attiene gli obiettivi regionali, viste le Regole 2021 di cui alla D.G.R. n. XI/4508 del 01.04.2021, li aspettiamo.

In chiusura di incontro si concorda di mettere in calendario la data del prossimo incontro l'11 giugno 2021 per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021.

La seduta termina alle ore 15,40.

\*\*\*\*\*

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

