

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2022
(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

Sommario

PREMESSA	2
NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	3
FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	3
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	6
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	7
MODALITÀ DI MONITORAGGIO DA PARTE DEL NVP	8
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	2

PREMESSA

La performance viene intesa, in ambito organizzativo, come prestazione efficace, ossia come il contributo che l'azione di un soggetto, individuale o anche collettivo, ad es. un gruppo di lavoro, un'unità operativa, etc., apporta al raggiungimento di specifici risultati dell'organizzazione. Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

Il ciclo delle performance è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, si effettua il monitoraggio, si valutano e rendicontano i risultati ottenuti. La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Il "risultato" è espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito. La performance, la sua misurazione e la sua valutazione, sono concetti multidimensionali. Un risultato, infatti, si realizza per l'effetto congiunto di attività che si svolgono lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro all'impiego di risorse economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse. La misurazione implica la definizione di un sistema di indicatori adeguato a rilevare, in termini quali-quantitativi, le dimensioni di performance. Il processo di valutazione consegue dal processo di misurazione e consiste nel confrontare i livelli raggiunti di performance con i risultati attesi.

Nel D.Lgs. 150/09 la valorizzazione del merito individuale assume un ruolo fondamentale per garantire efficienza gestionale e produttività.

Secondo i "principi generali" del Decreto, "la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative".

Si riconoscono in questo articolo le tre dimensioni della performance, due di tipo organizzativo (quella dell'Ente nel suo complesso e quella delle unità organizzative) e una individuale (quella relativa alle singole persone).

Trascorsi otto anni dalla sua emanazione, la Legge sulla performance è stata modificata con il D.Lgs. 74/2017, che ha rafforzato l'enfasi sull'ascolto dell'utenza e, più in generale, sulla valutazione delle performance organizzative.

Tali provvedimenti sono stati voluti per contrastare la deriva adempimentale che vede nella Legge sulla performance un inutile meccanismo burocratico finalizzato esclusivamente a elargire premi e ricompense a Dirigenti e dipendenti pubblici, "a prescindere" dai meriti.

Il nuovo art. 19-bis del d.lgs. 150/2009, come da d.lgs. 74/2017, ha introdotto innovazioni sulla disciplina relativa al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel

Il nuovo art. 19-bis del d.lgs. 150/2009, come da d.lgs. 74/2017, ha introdotto innovazioni sulla disciplina relativa al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa

La presente Relazione riferisce sulle attività svolta dal NVP con riferimento in particolare al funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa ed aziendale, al processo di attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto, sulla relazione sulla performance nonché sull'applicazione della normativa in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione.

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Con Deliberazione n. 278 del 05/08/2021 è stato costituito il nuovo Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di AREU che si è insediato nella seduta del 10/09/2021 nella seguente composizione:

- Dott. Mario Faini – Presidente e componente esterno.
- Avv. Daniela Di Carlo – componente esterno.
- Dott. Mirco de Privitellio – componente regionale.

Con delibera del Direttore generale 381 / 2021 del 09/11/2021 "Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni" è stato approvato il regolamento che disciplina le modalità di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) di AREU che assicura il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione della performance dell'Agenzia e individuale, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni posti in essere dall'Agenzia e verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance di AREU (Doc. 46), è stato integrato con il processo di programmazione aziendale e consente di tradurre la mission dell'Agenzia in azioni operative e trae da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema presenta in particolare le seguenti caratteristiche:

- si fonda sulla mission dell'Agenzia e sulla programmazione regionale indicata dalle regole di sistema annuali;
- utilizza criteri di collegamento tra performance aziendali e delle Unità Operative, alla valenza strategica delle stesse e delle relative Aree di appartenenza e collegati nel sistema di valutazione;
- segue la peculiarità dell'Agenzia che coordina e gestisce unità operative e strutture afferenti ad altre aziende del servizio sanitario lombardo.

L'Agenzia ha provveduto all'approvazione, con provvedimento deliberativo n. 30 del

3

31/01/2022, del proprio PIANO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE 2021 - 2023 (ANNO DI RIFERIMENTO: 2022) con allegato il Piano triennale di azioni positive (aggiornamento 2022), in ragione del collegamento dei contenuti dello stesso con il ciclo della performance così come disposto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche dispone che al Piano della performance venga allegato.

Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia è stato fatto proprio e applicato nella definizione del Piano della Performance e nella successiva metodologia seguita per la realizzazione e per il monitoraggio delle conseguenti attività ed obiettivi strategici.

La valutazione del NVP si riferisce allo svolgimento del processo relativo all'anno 2022.

Anche per l'anno 2022 l'elaborazione del Piano della performance è avvenuta dopo l'avvio del processo di programmazione annuale: in sostanza, l'Agenzia ha riversato i contenuti, opportunamente integrati, dei documenti di programmazione in corso di elaborazione all'interno del Piano della performance operando una riclassificazione (ed eventualmente un accorpamento) degli stessi per assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance (aggiornamento Doc. 46).

Il procedimento seguito è coerente con le esigenze contingenti manifestatesi nell'anno 2022 come conseguenza dell'applicazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico 2021-2023.

La Giunta regionale ha adottato la DGR XI/6794 del 02.08.2022 ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE STRATEGICO (POAS) DELL'AGENZIA REGIONALE EMERGENZA URGENZA" che è stata recepita da AREU con delibera 302 del 10.08.2022, avente ad oggetto "approvazione del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) dell'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza e ha previsto la validità del nuovo POAS 2021-2023

Il nuovo POAS ha preso atto del mutamento organizzativo delle Strutture dell'Agenzia, del connesso e importante incremento di fabbisogno del personale e dei costi complessivi di copertura inferiori rispetto al precedente POAS.

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia contenuti nel Piano della Performance sono in ogni caso stati formulati in modo coerente con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009.

Il Piano della Performance recepisce in particolare gli obiettivi assegnati dall'Assessorato Welfare della Regione, con DGR n. XI/5832 del 29/12/2021, in linea con il Piano sanitario regionale e del Programma Regionale di Sviluppo, tenuto conto fra l'altro che l'Agenzia

è inserita nella rete ospedaliera e territoriale dei servizi sanitari regionali e concorre pertanto al mantenimento dell'offerta sanitaria dell'Agenzia.

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia elencati nel Piano della Performance sono successivamente articolati in obiettivi operativi nell'ambito del processo di budget e per ciascuno degli stessi sono definiti:

- uno o più indicatori con i relativi valori target (valore atteso);
- le azioni da attuare (con aggiornamento dinamico).

Gli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2021 - 2023 (ANNO DI RIFERIMENTO: 2022) sono stati formulati in maniera tale da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento, coerenti con la mission strategica dell'Agenzia e miranti a realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa hanno riguardato le diverse strutture organizzative in cui è articolata l'Agenzia.

Il flusso informativo che ha alimentato la reportistica di monitoraggio si è basato sui dati aziendali affidabili, che hanno attinto come fonte ai sistemi informativi in uso.

Nell'ambito della strutturazione del processo di valutazione, si osserva in particolare il coinvolgimento delle singole Strutture per l'attività di mappatura dei processi a rischio corruttivo.

Per l'anno 2022 Sono stati organizzati laboratori formativi che hanno coinvolto le seguenti aree: Personale, Approvvigionamenti, Affari Generali e Legali e Tecnico Patrimoniale e Direzione sanitaria al fine di condividere l'impegno dell'ente nell'implementazione della strategia di prevenzione della corruzione e di revisione della mappatura dei processi ed aggiornare l'analisi dei rischi.

Il NVP preso atto del contesto non evidenzia particolari necessità di miglioramenti.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa è in linea con la realtà organizzativa dell'Agenzia.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, la reportistica aziendale consente una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati. Il sistema in atto costituisce un utile cruscotto di monitoraggio, verifica e controllo dell'attività dell'Agenzia, per ogni unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice aziendale.

Performance individuale

Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale riguarda tutto il personale dell' Agenzia.

La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell' Agenzia, risultando dal processo di successiva articolazione degli obiettivi nell' ambito della struttura organizzativa.

Il Nucleo ritiene che la procedura, disciplinata all'interno dei contratti integrativi vigenti per il sistema premiante aziendale, per l' assegnazione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti, sia conforme alla previsione normativa.

Dalle verifiche effettuate risulta un adeguato grado di applicazione concreta della metodologia.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo ha effettuato delle verifiche a campione in merito alle modalità operative seguite dai valutatori in sede di misurazione e valutazione della performance individuale per la condivisione da parte dei soggetti valutati e la loro coerenza con quanto stabilito nel sistema premiante.

Da tali verifiche a campione effettuate si riscontro un buon grado di correttezza nell' applicazione della procedura.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo ritiene che la procedura, disciplinata come detto negli accordi aziendali per il sistema premiante aziendale, per la misurazione e valutazione degli obiettivi di performance individuale dei dipendenti sia conforme alla previsione normativa. È stato favorito un maggior coinvolgimento del personale nelle fasi connesse alla valutazione.

Misurazione e valutazione dei progetti speciali

Il Nucleo di Valutazione esamina e prende atto dei Progetti Speciali presentati dall' Agenzia a seguito dell' assegnazione dei fondi contrattuali avvenuta con Delibera della Giunta Regionale dell' 11 luglio 2022 numero XI/6654 e a seguito di parere positivo del Collegio Sindacale rilasciato nella seduta del 13/09/2022.

Misurazione e valutazione delle RAR

Si sottolinea il lavoro svolto per la validazione prevista da parte del NVP delle RAR focalizzata necessariamente sul puntuale rispetto di quanto previsto dalle intese e sulla verifica della rendicontazione finale predisposta dall' Agenzia, trattandosi comunque di risorse incentivanti che devono essere adeguatamente consuntivate ai sensi delle norme e dei contratti vigenti.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all' anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance dell'anno precedente. In caso di ritardo nell'adozione della Relazione, l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

La Relazione sulla Performance, trasmessa dall'Agenzia entro i termini per l'esame della stessa da parte del NVP, è stata concepita come aggiornamento al Piano delle Performance e appare in linea con la normativa in materia, e in particolare con il D.lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1, lettera b ed è stata approvata

La relazione è ritenuta dal Nucleo completa ed esauriente è stata validata dallo stesso nella seduta del 29 giugno 2022 ed è stata approvata con Delibera 239 del 29/06/2022.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla base delle verifiche effettuate nel corso dell'esercizio 2022, ritiene che il processo di valutazione e delle risultanze dello stesso possano essere considerate validate.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione di AREU per il triennio 2022-2024 è stato approvato con Delibera n. 238 del 29/06/2022 entro la scadenza prevista, la quale in fase di prima applicazione è stata più volte prorogata, inizialmente dall' art. 1, comma 12, lett. a), n. 3), D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 febbraio 2022, n. 15, e, successivamente, modificato dall' art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36.

Il PIAO riunisce in un unico atto tutta la programmazione, finora parte di piani differenti, relativa alla:

- gestione delle risorse umane;
- organizzazione dei dipendenti nei vari uffici;
- formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Essendo di durata triennale, ricomprende e declina in modo integrato e coordinato, gli obiettivi strategici nei seguenti atti programmatori:

- Piano della Performance
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Documento di programmazione del lavoro agile e azioni positive
- Piano triennale dei fabbisogni del personale
- Piano della formazione

Con questo documento AREU rappresenta la visione di insieme delle attività attuate dall'ente, definendo il coordinamento tra le diverse strutture ed esprimendo i risultati di

tale attività anche in termini quantitativi, così da valutare il livello di performance raggiunto attraverso i seguenti obiettivi strategici:

- Definizione dell'assetto organizzativo e delle modalità di funzionamento dell'Agenzia in attuazione delle indicazioni regionali
- Revisione dei criteri di centralizzazione del trauma maggiore
- Incremento dell'utilizzo della videochiamata da parte del personale sanitario di SOREU e delle équipes di soccorso
- Risposta al bisogno di cura non urgente degli utenti che si rivolgono al sistema di emergenza urgenza extraospedaliera
- Collaborazione con gli stakeholder
- Progetti PAD
- Formalizzazione del percorso di accettazione delle donazioni
- Certificazione ISO 9001 della Centrale NEA (per quanto concerne l'attività di gestione delle richieste di Continuità Assistenziale)

MODALITÀ DI MONITORAGGIO DA PARTE DEL NVP

Le attività di verifica, che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione, sono state svolte durante tutto il 2022.

Le attività di verifica sono state svolte in particolare mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'Agenzia (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche ecc....), acquisite nel corso di incontri ed audizioni con dipendenti dell'Agenzia stessa e/o direttamente acquisite dal sito istituzionale.

Nel corso dell'esercizio in questione, il NVP, si è riunito nelle seguenti date, sia in presenza sia ricorrendo alla video conferenza secondo quanto previsto dai diversi DPCM succedutisi nell'anno:

- 27 gennaio 2022
- 21 febbraio 2022
- 31 marzo 2022
- 28 aprile 2022
- 25 maggio 2022
- 29 giugno 2022
- 12 settembre 2022
- 17 ottobre 2022
- 30 novembre 2022

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Con riferimento a possibili proposte di miglioramento del sistema, si ritiene che il vigente sistema consenta di fornire all'Agenzia idonei ed efficaci strumenti.

Su tale base il Nucleo ritiene che si possano proporre miglioramenti alla programmazione, con particolare riferimento a:

- "qualità" degli indicatori (che comprende anche multidimensionalità, utilizzo di fonti dati affidabili preferibilmente esterne, indicazione della baseline, ecc.)
- rapporto fra performance organizzativa e performance individuale
- digitalizzazione del sistema di assegnazione, monitoraggio e consuntivazione degli obiettivi personali
- creazione di un "collegamento" tra valutazione annuale (istituto contrattuale de risultato per la dirigenza - istituto contrattuale dell'incentivazione e della progressione orizzontale per il comparto) e valutazione pluriennale (posizione/incarico per la dirigenza e incarico di funzione per chi lo possiede nel comparto)

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni prende visione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) incentivando un approccio alla prevenzione corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo che consenta di considerare la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, facendo riferimento alla metodologia indicata nell'allegato 1 del PNA 2019.

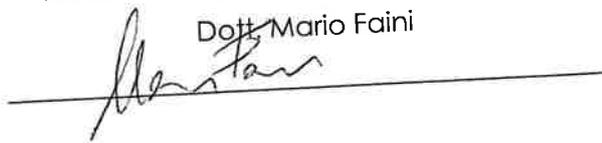
Il PTPCT 2022-2024 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 143 del 28.04.2022 entro la prevista data del 30.04.2022 e la relazione del RPCT è stata condivisa con il NVP e pubblicata sul sito internet di AREU entro 31.01.2022

Il NVP nella seduta del 29.06.2022 ha preso atto della completezza e aggiornamento dei dati inseriti. Sono state compilate e pubblicate la "griglia di rilevazione", la "scheda di sintesi" e il "documento di attestazione"; la sola "Griglia di rilevazione" è stata trasmessa ad ANAC via mail in data 29.06.2022, quindi entro la prevista scadenza del 30.06.2022.

Da ultimo nella seduta del 26.01.2023 il RPCT ha presentato al NVP una nota avente ad oggetto: "DGR XI/ 5832 del 29/12/2021 Rendicontazione a cura della Dott.ssa Domenica De Giorgio (RPCT di AREU): obiettivo strategico assegnato al DG: rispetto delle indicazioni relative alla normativa sulla trasparenza", al fine di illustrare lo stato dell'arte sulla trasparenza e l'anticorruzione

Il Presidente del
Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Dott. Mario Faini



Milano,