

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2025 (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

Sommario

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

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 correlati ai risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative".

Si individuano, in tale ambito, tre dimensioni della performance: due di tipo organizzativo (relativa all'Ente nel suo complesso e alle singole unità organizzative) e una di tipo individuale (riferita ai singoli dipendenti).

A seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 74/2017, è stata rafforzata l'attenzione alla valutazione della performance organizzativa e al coinvolgimento degli utenti e dei cittadini, anche al fine di contrastare fenomeni di mera applicazione formale degli adempimenti previsti dalla normativa e di garantire una più effettiva correlazione tra risultati conseguiti e sistemi premianti. In particolare, l'art. 19-bis del D.lgs. 150/2009 ha introdotto specifiche disposizioni volte a favorire il coinvolgimento degli stakeholder nel processo di misurazione della performance organizzativa.

In coerenza con il quadro normativo sopra richiamato e con gli indirizzi applicativi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, prevede che la performance individuale sia valutata non esclusivamente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma anche con riferimento ai comportamenti organizzativi agiti dal dipendente.

A tal fine, le amministrazioni adottano specifici strumenti di valutazione, tra cui la scheda di valutazione dei comportamenti, finalizzata a rilevare, secondo criteri predefiniti e standardizzati, le competenze trasversali e i comportamenti organizzativi rilevanti ai fini della performance.

La presente Relazione riferisce sulle attività svolte dal Nucleo di Valutazione della Performance (NVP) con riferimento in particolare al funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, al processo di assegnazione degli obiettivi al personale dirigente e del comparto, alla Relazione sulla performance, nonché all'applicazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Con delibera del Direttore generale n. 381 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.

In particolare, si rileva che il Nucleo è costituito con provvedimento del Direttore Generale di AREU, previo avviso pubblico pubblicato sul sito internet istituzionale e sul portale di Regione Lombardia, ed è composto da:

- due componenti iscritti all'elenco nazionale di cui al D.M. del 6 agosto 2020 da almeno 6 mesi;
- un dirigente o titolare di posizione organizzativa, appartenente al personale in servizio della Giunta regionale.

Con Deliberazione n. 356 del 02/08/2024 è stato nominato il nuovo Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di AREU, che si è insediato nella seduta del 12/09/2024.

Nella seduta del 30/09/2025 il Dott. Simone Rasetti ha comunicato al Nucleo e al Direttore Generale la propria rinuncia all'incarico di Presidente del NVP. In applicazione dei criteri previsti dalla DGR n. 4942/2021 e della normativa vigente, il Nucleo di Valutazione della Performance ha conseguentemente assunto la seguente composizione:

- Dott. Simone Rasetti – componente esterno.
- Dott.ssa Marina Gerini – Presidente e componente esterno.
- Dott. Mirco de Privitellio – componente regionale.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione di AREU per il triennio 2025-2027 è stato approvato con Delibera n. 29 del 30/01/2025 entro la scadenza prevista, come definito dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36, art. 7, comma 1, lett. a), n. 1).

Il PIAO di AREU rappresenta l'esito del processo di razionalizzazione, assorbimento e sistemizzazione che la Direzione Strategica ha deciso di attuare per quel che concerne gli obiettivi strategici rispetto ai seguenti piani:

- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;

- il Piano della Formazione*;
- il Piano delle Azioni Positive;
- il Piano del Fabbisogno del Personale*.

Il PIAO, quindi, sostituisce gli altri piani adottati precedentemente dall'Ente, con esclusione dei Piani di origine regionale*, per i quali è ancora in atto il processo di raccordo tra la normativa regionale e la normativa nazionale.

Punti di riferimento per la redazione del PIAO e dei relativi obiettivi strategici sono inoltre, la DGR annuale sugli indirizzi di programmazione (Regole) e la DGR annuale sugli obiettivi di ATS/ASST-IRCCS/AREU.

Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

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:

- informatizzazione delle relazioni di soccorso (documentazione utilizzata dai mezzi di soccorso del sistema di emergenza urgenza extraospedaliera regionale);
- collaborazione con Direzione Generale Welfare;
- educare al primo soccorso nelle scuole;
- monitoraggio dei percorsi STAM e STEN, in relazione a quanto previsto dalla normativa regionale di riferimento (D.G.R. n. 2396/2019);
- definizione e sviluppo di un processo di gestione delle segnalazioni dei "pazienti speciali" (pazienti con specifiche necessità assistenziali, quali ad esempio: pazienti portatori di VAD, pazienti pediatriche con condizioni cronico-complesse non guaribili) ai fini della gestione del soccorso extraospedaliero di emergenza urgenza
- attuazione della DGR 787/2023 per la riorganizzazione dei PS;
- collaborazione con gli stakeholder;
- sviluppo del NEA 116117;
- collaborazione nella realizzazione delle azioni necessarie alla buona riuscita delle olimpiadi invernali 2026.

La sezione Performance è stata redatta secondo quanto previsto dal CAPO II del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e con riferimento ai contenuti delle Linee guida per il Piano della performance del 16 giugno 2017 redatte a cura della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del D.P.R. n. 105 del 9 maggio 2016 dalla struttura Qualità, risk management e internal auditing.

Le aree strategiche, insieme agli obiettivi specifici associati, sono state individuate con riferimento alla mission ed ai valori di AREU, alle attività/iniziativa intraprese, agli obiettivi assegnati da Regione Lombardia in modo che le stesse, unitamente agli obiettivi declinati, siano funzionali alle strategie di creazione di valore pubblico.

Il procedimento seguito per l'approvazione del PIAO 2025 – 2027 è in linea con la procedura utilizzata per l'approvazione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026", approvato con provvedimento deliberativo n. 44 del 31/01/2024.

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia contenuti nel PIAO 2025-2027, sono in ogni caso stati formulati con riferimento ai contenuti della L.R. n. 22 del 10 dicembre 2019, della D.G.R. n. 2701 del 23 dicembre 2019, della D.G.R. n. 4078 del 21 dicembre 2020 (transizione di AREU da Azienda ad Agenzia).

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia elencati nel PIAO 2025-2027 sono stati analizzati in base alla congruità rispetto ai 4 macro-obiettivi a cui il PIAO deve tendere: Assicurare la qualità dell'azione amministrativa (QA); Assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa (TA); Migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese (QS); Procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi (RS). Sono stati inoltre 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 2025 sono stati organizzati degli incontri che hanno coinvolto le seguenti strutture: Approvvigionamenti, Tecnico patrimoniale, Gestione e sviluppo risorse umane, Affari generali e legali, Gestione servizio elisoccorso, Gestione amministrativa servizi sanitari, Economico Finanziario, Formazione, GAMES, Ingegneria clinica, Logistica, Internal auditing e Sperimentazioni, 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 elementi di criticità e suggerisce di continuare nello sviluppo delle azioni di miglioramento impostate.

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

AREU ha instaurato già dal 2024 una collaborazione con OSLO, Società alla quale è stato affidato lo sviluppo e la manutenzione dell'applicativo che costituisce l'infrastruttura digitale del sistema di valutazione della performance individuale del personale di AREU.

Il processo di misurazione e valutazione delle performance è interamente digitalizzato e gestito all'interno del suddetto sistema gestionale informatico, che abilita in modo strutturato e tracciabile la predisposizione, la rendicontazione e la valutazione degli obiettivi, nonché la generazione automatica della scheda di valutazione, comprensiva sia degli obiettivi assegnati e da valutare, sia dei comportamenti richiesti oggetto di valutazione.

Sia il valutato sia il valutatore operano esclusivamente attraverso questo ambiente digitale per lo svolgimento delle attività necessarie al completamento delle diverse fasi del processo, assicurando integrazione dei dati, uniformità applicativa e piena tracciabilità dell'intero ciclo di misurazione e valutazione delle performance.

La scheda di valutazione si compone dei seguenti elementi:

- i riferimenti del valutatore e del periodo di valutazione;
- i riferimenti necessari a identificare il ruolo e il profilo del valutato;
- le indicazioni metodologiche e i parametri utilizzati per la valutazione;
- le componenti della valutazione su comportamenti e competenze del valutato;
- le componenti della valutazione degli obiettivi del valutato;
- il riepilogo dei punteggi.

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.

A tal fine, l'Agenzia ha previsto l'integrazione della scheda di valutazione dei comportamenti, già in uso quale strumento di supporto alla valutazione, all'interno del sistema premiante, attribuendole rilevanza ai fini della determinazione della performance individuale e del correlato trattamento accessorio. Tale scheda è finalizzata a rilevare, secondo criteri predefiniti e standardizzati, le competenze trasversali e i comportamenti organizzativi rilevanti ai fini della performance.

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.

Le verifiche hanno riguardato, altresì, l'applicazione della scheda di valutazione dei comportamenti, quale componente integrata della performance individuale e rilevante ai fini del trattamento accessorio.

Da tali verifiche a campione effettuate si riscontra 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, per la misurazione e valutazione degli obiettivi di performance individuale dei dipendenti sia conforme alla previsione normativa. È stato inoltre favorito un maggior coinvolgimento del personale nelle fasi connesse alla valutazione, anche attraverso l'utilizzo della scheda di valutazione dei comportamenti, quale strumento strutturato di confronto e condivisione tra valutatore e valutato.

Misurazione e valutazione dei progetti speciali

Il Nucleo di Valutazione esamina e prende atto dei Progetti Speciali presentati dall'Agenzia sulla base della disposizione contenuta nel contratto integrativo e negli accordi sindacali sottoscritti tra marzo e aprile 2025.

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, appare in linea con la normativa in materia, e in particolare con il D.lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1, lettera b. Ritenuta dal Nucleo completa ed esauriente è stata validata dallo stesso nella seduta del 26/06/2025 ed è stata approvata con Delibera 243 del 30/06/2025.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla base delle verifiche effettuate nel corso dell'esercizio 2025, ritiene che il processo di valutazione e delle risultanze dello stesso possano essere considerate validate.

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 2025.

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:

29/01/2025

13/02/2025

10/03/2025

04/04/2025

28/05/2025

17/06/2025

26/06/2025

08/07/2025

23/07/2025

30/09/2025

31/10/2025

19/11/2025 (seduta congiunta con il Collegio Sindacale)

17/12/2025

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Con riferimento a possibili proposte di miglioramento del sistema, si ritiene che il nuovo sistema di valutazione digitale delle performance del personale di AREU, consenta di fornire all'Agenzia idonei ed efficaci strumenti.

Su tale base il Nucleo ritiene di proporre la seguente azione di miglioramento:

- proseguire nel percorso di rafforzamento della digitalizzazione del sistema, ampliandone le funzionalità e il livello di integrazione;
- intervenire sulla componente discrezionale del valutatore, promuovendo maggiore omogeneità e trasparenza nei criteri di valutazione.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni prende visione della sezione "Anticorruzione e Trasparenza" contenuta nel PIAO 2025 - 2027 nel quale AREU individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione, definendo le misure (interventi organizzativi) volte a prevenirne il rischio, nonché le misure, i modi e le iniziative volte a garantire la trasparenza e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

In particolare, la sezione “Anticorruzione e Trasparenza” è stata elaborata in ossequio alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) del 2019 e (PNA) 2022, ed ai suoi allegati, tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio dell'ultimo Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di AREU.

Il NVP nella seduta del 26/01/2025 ha preso atto della completezza e aggiornamento dei dati inseriti nel PIAO 2025–2027.

Nel 2023 ANAC ha reso disponibile, sul proprio sito, un apposito applicativo web, che ha permesso di documentare la verifica, effettuata nella sezione «Amministrazione trasparente», non solo sulla pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, ma anche sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento, formato, secondo precise indicazioni.

La scheda di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, con rilevazione al 31/05/2025 e contenuta nell' applicativo è stata compilata e successivamente pubblicata sul sito istituzionale di AREU entro la prevista scadenza del 15/07/2025.

Da ultimo, nel corso del 2025 AREU ha adottato il Regolamento n. 57 recante “Regolamento inerente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”. Il nuovo sistema, in corso di implementazione, prevede, tra l'altro, l'aggiornamento delle schede di valutazione dei comportamenti, quali strumenti integrati e rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale.

In particolare, sono state definite le seguenti schede di valutazione dei comportamenti, allegate al provvedimento quali parti integranti e sostanziali:

- A. scheda di valutazione del personale del ruolo amministrativo, tecnico e sanitario operante nelle Strutture afferenti alla Direzione di AREU;
- B. scheda di valutazione del personale del ruolo tecnico operante nelle Centrali, Sale Operative e nelle articolazioni organizzative territoriali;
- C. scheda di valutazione del personale appartenente al ruolo della dirigenza – Direttore di Struttura;
- D. scheda di valutazione del personale appartenente al ruolo della dirigenza;
- E. scheda di valutazione del personale del comparto con incarico di funzione.

Milano, 27/03/2026

Il Presidente del
Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Dott.ssa Marina Gerini

(originale sottoscritto conservato agli atti)