

ATS Bergamo

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2019 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Sergio Sforzini (Presidente), Roberta Guerini

Premessa.....	2
Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	2
Funzionamento complessivo del sistema di programmazione.....	4
Anticorruzione e Trasparenza.....	4
Collegamento con altri sistemi di controllo e sistema informativo.....	5
Monitoraggio OIV.....	5
Proposte di Miglioramento.....	6

¹ Di cui all'Art. 14, comma 4, Lett. A) D. Lgs. 150/2009

PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'ATS di Bergamo dei disposti del D. Lgs. n.150/2009, delle indicazioni di ANAC e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Giunta della Regione Lombardia. Descrive il funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, esplicitando la capacità dell'Azienda a rispondere ai dettami normativi ed evidenziando le particolarità del sistema e gli eventuali spazi di miglioramento.

L'ATS di Bergamo, in ottemperanza a:

- D. Lgs. n.150/2009,
- Legge Regionale 7 luglio 2008 n. 20 "Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale",
- DGR N° X / 5539 del 02/08/2016

ha costituito in data 4 ottobre 2016 con atto deliberativo n. 618 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni costituito da Sergio Sforzini (Presidente), Vincenzo Avolio, Roberta Guerini. Nel 2019, a seguito del decesso dell'Avvocato Avolio, il Nucleo, anche dopo verifiche con l'Avvocatura regionale, è rimasto con 2 soli componenti. Il 30 settembre 2019, a seguito di indicazione di Regione Lombardia, il Nucleo è stato prorogato con deliberazione del Direttore Generale n. 750.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento aggiornato nel 2016 e disponibile al sito http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=28954

I principi generali sui quali si sviluppa il sistema di valutazione delle performance organizzative della dirigenza sono coerenti con quanto definito nel Decreto Legislativo 150/09, Titolo II e Titolo III, e sono i seguenti:

- la misurazione e la valutazione della performance annuale e pluriennale collettiva ed individuale servono ad esaminare ciò che si è stati capaci di fare con le risorse

disponibili, quali sono i punti di forza e di debolezza del sistema, quale ricaduta ha avuto il processo di valutazione collettiva ed individuale sul miglioramento delle prestazioni, quali azioni correttive o quali nuove iniziative si possono attuare attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione degli incentivi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento, per migliorare i servizi offerti e le competenze professionali.

- Oltre agli obiettivi di carattere nazionale e regionale, sono individuati dalla Direzione Generale alcuni obiettivi annuali, misurabili tramite indicatori monitorati periodicamente, noti e accessibili in ogni fase del ciclo di gestione delle *performance* attraverso il ciclo di programmazione e controllo anche per poter modulare ed adattare i risultati finali agli eventuali scostamenti imprevisti e / o alle nuove informazioni emergenti tramite il periodico “reporting”.
- La fase di valutazione finale misura la percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo attraverso la verifica puntuale di ogni indicatore individuato nella prima fase.

Tutto il ciclo si correla alla articolazione aziendale nel più ampio ciclo delle *performance* descritte nel Piano Strategico Integrato delle *Performance* Aziendali e Piano di Miglioramento.

Il processo complessivo si articola nelle seguenti attività:

- Programmazione degli obiettivi e predisposizione delle schede; negoziazione e raccolta delle schede obiettivi/*budget*; verifica infrannuale e misurazione delle *performance*; eventuale revisione del *budget*; valutazione delle *performance* organizzative; integrazione con il sistema di Valutazione delle *Performance* individuali; attività di supporto al Nucleo di Valutazione della Prestazioni Aziendale secondo una tempistica che in parte dipende anche dalla acquisizione degli obiettivi di più largo respiro regionale e nazionale..

Gli obiettivi 2019 sono disponibili sul Portale ATS nella sezione: Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali /Atti Amministrativi Generali.

<http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=66199&TipoElemento=categoria>

Si segnala un disallineamento del sistema di valutazione del comparto che, al momento, ancora non prevede una scheda individuale come previsto dalla normativa di riferimento.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance dell'Amministrazione Trasparente della ATS di Bergamo è disponibile il Piano della performance aziendale 2019. Il Piano individua le 5 dimensioni su cui valutare la performance dell'Azienda:

1. Efficacia interna
2. Efficienza produttiva e gestionale
3. Efficacia organizzativa
4. Accessibilità
5. Qualità dell'organizzazione.

Per ogni dimensione viene declinato un set articolato di indicatori, sul quale il nucleo aveva richiesto interventi di definizione del target e di creazione di serie storiche. Tali interventi sono stati in parte effettuati nella relazione 2019. Si attende un ulteriore miglioramento nella relazione 2020.

Il Piano viene rendicontato annualmente attraverso la Relazione sulle performance, pubblicata al seguente link http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=31065

Rispetto alla relazione, approvata a giugno 2020 il Nucleo ha chiesto per il 2021 un approfondimento di analisi, con commento e interpretazione dei dati.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'anno 2019 è pubblicato al seguente link: <http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=66198&TipoElemento=categoria>

Responsabile delle attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza è il Dott. Antonio Sorice, Direttore della Struttura Complessa "Distretto Veterinario B", nominato con delibera 271 del Direttore Generale.

Il Dott. Sorice ha collaborato nel corso del 2019 con il Nucleo di Valutazione, fornendo elementi utili all'espletamento dei suoi compiti di verifica dell'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione e trasparenza.

La relazione sulle attività effettuate è stata predisposta dal Dott. Sorice nei termini di legge ed è visibile al seguente link:

<http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=66198&TipoElemento=categoria>

Per quanto concerne la trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono stati adeguatamente rispettati, così come certificato dal Nucleo di valutazione il 31 marzo 2019 e visibile a questo link <http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=73543&TipoElemento=categoria>

COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO

Nel corso del 2019 il nucleo di valutazione delle prestazioni non si è confrontato con il Collegio sindacale.

Il nucleo di valutazione delle prestazioni si è confrontato con il responsabile dei sistemi informativi, verificando l'adeguatezza dei sistemi per la tenuta del sistema complessivo di gestione della performance.

Non si è ritenuto opportuno ripetere il confronto con la responsabile del benessere organizzativo stante l'invarianza delle condizioni aziendali sul tema. Il Nucleo ritiene necessario un ulteriore investimento in merito, incrociando il tema del benessere con quello della performance.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato nel 2019 alcuni modelli di monitoraggio:

- Con il sistema anticorruzione;
- Con i sistemi informativi;
- Con la direzione strategica (per il sistema performance in particolare del comparto);

In questa sua attività collabora con le funzioni dedicate alla gestione del personale e con la Direzione Strategica aziendale.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Il 2019 si è aperto con la nomina del nuovo Direttore Generale, con cambio seguente di Direttore Amministrativo, Sanitario e Socio-sanitario.

La nuova Direzione Strategica ha da subito manifestato la necessità, più volte evidenziata anche dal Nucleo di valutazione delle Prestazioni, di rivedere il sistema premiale del comparto, non allineato con le disposizioni del Decreto Legislativo 150/2009.

Il Nucleo si è detto disponibile a collaborare per la definizione di una scheda obiettivi per il comparto e a cominciare un ragionamento complessivo per il pagamento delle premialità della dirigenza complessivamente a saldo.

Nel 2020 si proseguirà la collaborazione con il responsabile dell'Anticorruzione e trasparenza, rinnovato ad inizio anno.

Nel 2020, sarà, inoltre, fondamentale riprendere, con il supporto delle strutture interne, il coordinamento con il Collegio Sindacale, il responsabile dell'Internal Auditing, il Comitato Unico di garanzia e il responsabile del benessere organizzativo.

Bergamo, 5 agosto 2020

Il Nucleo di valutazione delle prestazioni
F.to Sergio Sforzini
F.to Roberta Guerini