

ATS Bergamo

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2018 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

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

Premessa.....	2
Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	2
Funzionamento complessivo del sistema di programmazione.....	3
Anticorruzione e Trasparenza.....	3
Collegamento con altri sistemi di controllo e sistema informativo.....	4
Monitoraggio OIV.....	4
Proposte di Miglioramento.....	4

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.

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 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 2018 sono disponibili sul Portale ATS nella sezione: Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali /Atti Amministrativi Generali.

http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=30299

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance dell'Amministrazione Trasparente della ATS di Bergamo è disponibile il Piano della performance aziendale 2018. 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 ha richiesto interventi di definizione del target e di creazione di serie storiche. Tali interventi di miglioramento saranno implementate nel 2019.

Il Piano viene rendicontato annualmente attraverso la Relazione sulle performance, pubblicata al seguente link <http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66179&ID=66224&TipoElemento=categoria#>

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'anno 2018 è pubblicato al seguente link: http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=29596

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 2018 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/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=30213

Per quanto concerne la trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono stati adeguatamente rispettati, così come certificato dal Nucleo di valutazione il 31 marzo 2018 e visibile a questo link http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=29818

COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO

Come da indicazione della DGR N° X / 5539 del 02/08/2016 il nucleo di valutazione delle prestazioni si deve confrontare con il Collegio sindacale. Tale confronto è stato realizzato nell’incontro del 6 giugno 2018 alla presenza, per il Collegio Sindacale, del Dott. Maurizio Maffei – presidente, Fabrizio Valenza e Massimo Restivo – componenti, e per il Nucleo di Valutazione del Dottor Sforzini e della Dott.ssa Guerini. Durante l’incontro il Nucleo dato la propria disponibilità a collaborare con il Collegio sindacale, sui temi di competenza, e su richiesta del Collegio stesso, se ve ne fosse necessità.

L’incontro con la Responsabile del benessere per la ATS di Bergamo organizzativo, Dott.ssa Fausta Proietti, è stato realizzato a fine del 2017. Il nucleo richiama gli esiti di tale incontro, sollecitando l’inserimento nel Piano Performance 2019 un obiettivo legato al Benessere Organizzativo.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni monitora periodicamente:

- il rispetto del principio del merito e il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale;
- l’effettiva e corretta identificazione delle performance perseguite dall’ente di appartenenza, attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target, in coerenza con il sistema di programmazione regionale;
- l’attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto;
- la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance;
- la correttezza della valutazione delle performance individuali del personale secondo i principi di merito ed equità;
- la valutazione delle attività dei dipendenti del comparto titolari di posizioni organizzative o incarichi di coordinamento;
- l’esecuzione e la metodologia in uso per le rilevazioni aziendali in tema di benessere organizzativo
- l’attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza
- l’attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

In questa sua attività collabora con le funzioni di controllo identificate nel precedente paragrafo e con la Direzione Strategica aziendale.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Nel 2018 il Nucleo di Valutazione ha proseguito la costruttiva collaborazione con la macchina amministrativa al fine di svolgere al meglio le sue attività di affiancamento e controllo. Nel 2019 è previsto il cambiamento della Direzione Strategica; questo elemento di novità organizzativa e di governance dell'ATS vedrà il Nucleo mettersi a disposizione come attore terzo per il perfezionamento e/o la revisione delle materie di sua diretta competenza.

Nel 2019 sarà, inoltre, fondamentale realizzare, 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 dei sistemi informativi.