

ATS Bergamo

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2017 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.....	5

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 2017 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=29409

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance dell'Amministrazione Trasparente della ATS di Bergamo è disponibile il Piano della performance aziendale 2017. 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. Su questi il nucleo si è riservato la possibilità, nei prossimi anni, di richiedere interventi di definizione del target e di creazione di serie storiche.

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> . Al momento è presente la Relazione relativa all'anno 2016. La Relazione 2017 sarà predisposta entro il 30 giugno 2018, come previsto dalla normativa vigente e la sua approvazione sarà propedeutica alla elargizione dei premi di risultato.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'anno 2017 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 stato fino al 30 marzo 2017 il Dott. Piero Canino. Dal 31 marzo 2017 è stato nominato con delibera



271 del Direttore Generale il Dott. Antonio Sorice, Direttore della Struttura Complessa "Distretto Veterinario B"

Entrambe i dirigenti hanno collaborato nel corso del 2017 con il Nucleo di Valutazione, fornendo tutti gli 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=29598

Per quanto concerne la trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono stati adeguatamente rispettati, così come certificato dal Nucleo di valutazione il 19 aprile 2017 e visibile a questo link http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca_fase03.aspx?ID=28924

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 adempimento, programmato per il 2017, è stato prorogato al 2018 per consentire la presenza di tutti i componenti del Nucleo e del Collegio sindacale.

Secondo quanto previsto come funzione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, il 18 dicembre 2017 si è svolto un incontro con la Dott.ssa Fausta Proietti, Responsabile del Benessere Organizzativo per la ATS di Bergamo. A seguito di una dettagliata descrizione della attività intraprese dal 2014 dall'Azienda, la cui sintesi è visibile al seguente link <http://www.ats->

[bg.it/upload/asl_bergamo/gestionedocumentale/Verbale NVP 18 12 2017 784 29588.p](http://www.ats-bg.it/upload/asl_bergamo/gestionedocumentale/Verbale_NVP_18_12_2017_784_29588.pdf)
[df](http://www.ats-bg.it/upload/asl_bergamo/gestionedocumentale/Verbale_NVP_18_12_2017_784_29588.pdf), il Nucleo di valutazione ha chiesto all'Azienda:

di inserire nel Piano Performance 2018 un obiettivo legato al Benessere Organizzativo;
di verificare nel secondo semestre 2018 eventuali nuove attività da calendarizzare sul tema, compresa una nuova eventuale rilevazione sul personale dipendente, ai sensi del D. Lgs 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Restano ancora da calendarizzare gli incontri finalizzati ad individuare una modalità di coordinamento con:

- il "Comitato Unico di Garanzia² per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", costituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 237 del 24 marzo 2011.
- La funzione di internal auditing, così come definita dalla LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR.
- il responsabile dei sistemi informativi.

Queste attività saranno programmate nel primo semestre 2018 e realizzate entro l'anno.

² Tale Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001 - e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il CUG svolge importanti funzioni nell'ambito della parità e pari opportunità tra uomini e donne e della garanzia di tutela di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, collaborando con funzioni consultive con la Direzione Aziendale.

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 2017 il Nucleo di Valutazione è entrato a pieno regime nel suo ruolo ed ha avviato una costruttiva collaborazione con la macchina amministrativa al fine di svolgere al meglio le sue attività di affiancamento e controllo.

Si segnala in particolare la positiva collaborazione con il Dott. Piero Canino, sia nella sua funzione di Direttore di Unità Operativa - Area Risorse Umane e Direttore del Dipartimento Amministrativo, sia nella sua funzione di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, ricoperta fino al 30 marzo 2017.

Nel 2018, alla luce della esperienza maturata, il nucleo intende continuare nel lavoro costruttivo di miglioramento del Piano delle performance, anche con l'introduzione di nuovi elementi di misurazione. Fondamentale sarà l'evoluzione del Piano Anticorruzione e Trasparenza, in accordo con il nuovo Responsabile che, con il nuovo anno, si sarà definitivamente calato nel nuovo delicato ruolo.

Il 2018 sarà anche l'anno di definizione di un nuovo regolamento sul funzionamento del Nucleo di valutazione delle prestazioni, in cui saranno definiti alcuni dettagli relativi alla gestione della valutazione di seconda istanza delle prestazioni individuali.

Sempre nel 2018 sarà, infine, 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.

