

ASST Nord Milano

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2016 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Davide Croce (Presidente), Roberta Guerini (componente), Luciano Piermattei (componente)

Sommario

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
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	6

¹ DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009

PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'ASST Nord Milano dei disposti di cui al D.Lgs. n.150/2009, dell'ANAC e delle metodologie e delle indicazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Giunta della Regione Lombardia. L'ASST Nord Milano, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n.150/2009, alla Legge Regionale 7 luglio 2008 n. 20 "Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale", all'articolo 1 lettera g) della legge regionale 6 agosto 2010 n. 14 "Interventi di razionalizzazione sul sistema regionale", che riserva all'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* la funzione di indirizzo e coordinamento dei singoli Nuclei di Valutazione delle Prestazioni degli enti del Servizio Sanitario Regionale, ai vari decreti attuativi della DG Salute/Welfare sul tema ed infine alla DGR N° X / 5539 del 02/08/2016, ha costituito, ai sensi della normativa di cui sopra il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per le Aziende Sanitarie, costituisce comunque un punto di riferimento per l'attività annuale, secondo le indicazioni dall'OIV regionale.

L'ASST Nord Milano, costituita il 1 gennaio 2016, ha da subito incorporato i disposti della regolazione e della incorporata ex A.O. ICP di Milano.

L'incarico della progettazione, gestione e controllo del modello di valutazione delle prestazioni per l'ASST Nord Milano ai sensi del D. Lgs 150/09 è data alla U.O.C. Controllo di Gestione e programmazione supportata dalla U.O.S Qualità e Risk Management e dalla U.O.C. Risorse Umane e Organizzazione.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento aggiornato il 31/03/2017 e disponibile al sito:

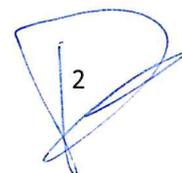
http://www.icp.mi.it/performance1?p_p_id=110_INSTANCE_lvs0&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_110_INSTANCE_lvs0_struts_action=%2Fdocument_library_display%2Fview&_110_INSTANCE_lvs0_folderId=1186882

ed è intitolato "Gestione del processo di budget e del ciclo di Programmazione e Controllo: Valutazione delle Performance Organizzative e integrazione con la Valutazione delle Performance Individuali". Il documento fa parte del modello organizzativo del Sistema di gestione per la qualità aziendale (SGQ).

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 devono essere volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Gli obiettivi devono essere:



1. coerenti con il bilancio aziendale;
2. rilevanti e coerenti rispetto alle priorità e alle strategie della Direzione Strategica;
3. tesi al miglioramento della qualità dei servizi erogati;
4. riferibili all'arco temporale annuale;
5. correlati alle risorse aziendali disponibili;
6. misurabili tramite indicatori comparabili a standard definiti;
7. monitorati periodicamente;
8. noti e accessibili in ogni fase del ciclo di gestione delle *performance*.

Il ciclo di programmazione e controllo descrive le attività legate al processo di *budget* e si sviluppa tipicamente nelle fasi di:

- PROGRAMMAZIONE degli obiettivi;
- definizione del BUDGET;
- GESTIONE delle attività finalizzate al raggiungimento del *budget* e degli obiettivi da parte delle Strutture;
- MONITORAGGIO attraverso *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.

Tale ciclo si integra con le attività della U.O.C. Bilancio e Risorse Finanziarie e della U.O.C. Risorse Umane e Organizzazione e con le varie altre articolazione aziendali nel più ampio ciclo delle *performance* aziendali descritte nel Piano Strategico Integrato delle *Performance* Aziendali e Piano di Miglioramento.

Il ciclo di Programmazione e Controllo, attraverso la realizzazione di un sistema di *budget*, in particolare, mette in relazione obiettivi, attività e risorse ed è utilizzato per conseguire la pluralità degli obiettivi aziendali assegnati ai vari responsabili di Struttura; obiettivi sui quali si procederà a effettuare una verifica ed una valutazione.

Il processo complessivo si articola nelle seguenti attività:

- Programmazione degli obiettivi e predisposizione delle schede CDG-MA-003 "Scheda obiettivi" e CDG-MA-001 "Scheda di *budget*";
- Negoziazione e raccolta delle schede obiettivi/*budget*;
- Verifica infrannuale e misurazione delle *performance*;
- 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.

La tempistica per tali attività è riportata nella tabella seguente.

Cap.	attività	scadenza
5.1.1	Programmazione degli obiettivi	31 DICEMBRE (anno precedente)
5.1.2	Deliberazione obiettivi annuali	30 APRILE (anno in corso)
5.1.3	Verifica infrannuale	entro il 30 di ogni mese (obiettivi di budget)
5.1.4	Valutazione performance organizzativa	30 MARZO (anno successivo)
5.1.5	Relazione sulle performance	30 GIUGNO (anno successivo)

Gli obiettivi 2016 sono disponibili alla stessa pagina WWW che descrive l'articolazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Il sistema è ampio e bilanciato, completo ed affinato nel suo funzionamento essendo in utilizzo da molti anni.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance è disponibile il piano della performance aziendale che per il 2016 è all'indirizzo:

http://www.icp.mi.it/performance1?p_p_id=110_INSTANCE_Ivs0&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_110_INSTANCE_Ivs0_struts_action=%2Fdocument_library_display%2Fview&_110_INSTANCE_Ivs0_folderId=964940

Per l'ASST Nord Milano l'articolazione della *performance* è schematizzata in cinque macroaree (efficienza, qualità dei processi organizzativi, efficacia, appropriatezza e sicurezza dell'assistenza, accessibilità e soddisfazione dell'utenza) al cui interno vengono individuati specifici indicatori di performance.

Gli indicatori sono riportati a pagina 23-24-25 del piano ed è presente nello stesso una *vision* per il prossimo futuro del piano stesso.

I suoi risultati, descritti dalla relazione sulla performance 2016 sono disponibili all'indirizzo:

http://www.icp.mi.it/performance1?p_p_id=110_INSTANCE_Ivs0&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_110_INSTANCE_Ivs0_struts_action=%2Fdocument_library_display%2Fview&_110_INSTANCE_Ivs0_folderId=1101309

e la relazione ai risultati del "cruscotto" di indicatori definiti all'interno del Piano delle Performance per attuare una misurazione delle *performance* il più possibile basata su dati oggettivi di *outcome* è disponibile a pagina 23 della relazione stessa.

Si osserva come il piano e la relazione sulla *performance* tendano ad essere onnicomprensivi delle attività incentivanti prodotte anche da altri istituti, realizzando così una visione complessiva delle attività dell'Azienda.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione è pubblicato al sito:

<http://www.icp.mi.it/legge-anticorruzione;jsessionid=AF5430C919D9FA3D409A71963CA88D99>

Nel 2016 in occasione della costituzione della nuova azienda (da ICP a ASST Nord Milano) il Piano di prevenzione della corruzione non è stato aggiornato estendendo il piano del 2015 che aveva comunque una valenza triennale. Nel Gennaio 2017 è stato presentato il nuovo Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale si vuole sistematizzare e descrivere un "processo" - articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno.

Nel corso del 2015/2016 erano previsto essere svolte le seguenti attività:

1. monitoraggio circa l'impiego di personale, cessato per pensionamento dall'Ente, presso fornitori aziendali;
2. procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare nelle aree più esposte al rischio corruzione;
3. incontri formativi in house, con l'obiettivo di mantenere costante la formazione del personale dirigente che presta servizio presso le aree a rischio di cui al sub. 4.3 del PTCT;
4. creazione di un sistema di allerta per gli acquisti in economia tra l'U.O. Provveditorato-Economato e il RPC;
5. pianificazione di accessi ispettivi diretti nelle UU.OO. a rischio obbligatorio;
6. analisi a campione degli ordini di spesa effettuati dalle UU.OO. Provveditorato Economato, Tecnico-Patrimoniale e Farmacia. Sui Responsabili delle predette UU.OO. incombono, pertanto, obblighi di informazione in relazione alle richieste provenienti dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
7. verifica sull'efficace attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014-2016;
8. previsione, per le aree a maggior rischio di corruzione, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
9. monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

Nel corso del 2016 è stato rinnovato l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza l'Avv. Enzo Quadri (Delibera 207 del 28 aprile 2016).

Gli obiettivi 2016 sono stati differenziati e analiticamente descritti nel documento.

La relazione sulle attività effettuate nel 2016 è disponibili al sito

http://www.icp.mi.it/altri-contenuti;jsessionid=AF5430C919D9FA3D409A71963CA88D99?p_p_id=110_INSTANCE_o1Jh&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_110_INSTANCE_o1Jh_struts_action=%2Fdocument_library_display%2Fview&_110_INSTANCE_o1Jh_folderId=1839065

Il piano risulta completo e sono state attivate tutte le azioni previste.

COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO

Il nucleo di valutazione delle prestazioni si deve confrontare con il Collegio sindacale, l'adempimento programmato nel 2017 a causa del rinnovamento previsto del collegio sindacale.

Il nucleo di valutazione delle prestazioni non si è coordinato con l'RSPP, responsabile del benessere organizzativo, attività prevista nel 2017 (causa accorpamento di funzioni da altre aziende).

Il "Comitato Unico di Garanzia² per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" in corso di identificazione sarà un altro dei punti di lavoro del Nucleo per il 2017, dato l'accorpamento aziendale in corso e l'opportunità di attendere il consolidamento dello stesso. Resta ancora da definire il collegamento con il sistema informativo.

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 delle 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.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

È evidente che il 2016 è stato un anno di transizione. Il 2017 vedrà la messa a regime di alcune funzioni aziendali e lascerà maggiori possibilità al Nucleo di attivare funzioni e controlli.

Per tale ragioni non si programmano miglioramenti che sono evidenti in questa relazione e che verranno affrontati ad uno ad uno.

Milano, 23 gennaio 2018

Il Presidente del Nucleo di valutazione delle prestazioni

Daide Croce

