

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE NORD MILANO

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2017 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

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

Sommario

PREMESSA	2
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	3
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE	5
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	6
COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO	6
MONITORAGGIO OIV	7
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	8

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. Le linee guida a cui questa relazione si ispira sono quelle della Delibera n 23/2013 ANAC².

L'ASST Nord Milano è stata costituita il 01/01/2016 e si è immediatamente adeguata ai disposti di cui sopra.

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 UOC Controllo di Gestione e programmazione supportata dalla UOC Risorse Umane e organizzazione e dalla USS Qualità e Risk management, incarico ribadito nel POAS 2016/18.

² Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

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_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=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 ISO 9001 aziendale.

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 dell'UOC Bilancio e Risorse Finanziarie, dell'UOC Risorse Umane e organizzazione, dell'UOS Qualità e Risk Management 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. Su questi obiettivi si procederà ad 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)

Si segnala che questa tempistica non sempre viene rispettata a causa dell'allineamento necessario con la programmazione regionale.

Gli obiettivi 2017 sono disponibili alla pagina WWW:

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=1186882

Il sistema è ampio e bilanciato, completo ed affinato nel suo funzionamento essendo in utilizzo da molti anni. Gli obiettivi sono calibrati sulla esigenza aziendale.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance è disponibile il piano della performance aziendale che per il 2017 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 2017 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 33 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/altri-contenuti?p_p_id=110_INSTANCE_o1Jh&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_o1Jh_struts_action=%2Fdocument_library_display%2Fview&_110_INSTANCE_o1Jh_folderId=1562143

Nel 2017 il Piano di prevenzione della corruzione è stato aggiornato, pur con ritardo, nel settembre 2017.

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.

Il piano risulta articolato e ben costruito.

Nel corso del 2017 l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza è rimasto all'Avv. Enzo Quadri.

La relazione sulle attività effettuate è disponibile al sito:

http://www.icp.mi.it/altri-contenuti?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. Si sono riscontrate alcune criticità nei controlli, atteso che RPTC non ha strumenti di indagine verso soggetti esterni né poteri autoritativi.

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 e l'adempimento è avvenuto nel 2017.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nell'incontrare la responsabile del Servizio SPP ha richiesto che l'analisi del benessere organizzativo sia affrontata da punti di vista differenti.

Il "Comitato Unico di Garanzia³ per le pari opportunità è stato nominato a gennaio 2018, pertanto il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni non ha provveduto ad incontrarlo.

La LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR di definizione per l'attuazione hanno introdotto in Lombardia il sistema di Internal auditing.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha individuato una modalità di coordinamento con il gruppo operativo di Internal auditing attraverso la Responsabile della funzione di Internal auditing che ha introdotto il collegamento diretto con il Piano delle Performance attraverso indicatori declinati nel Piano 2018.

Nel corso del 2017 l'attività di Internal auditing si è esplicata attraverso corsi di formazione.

Il collegamento con il sistema informativo è avvenuto attraverso il colloquio con il Responsabile aziendale che ha evidenziato come i dati siano sostanzialmente protetti da intrusioni esterne anche per l'articolazione dei programmi di rendicontazione dell'attività.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato nel 2017 alcuni modelli di monitoraggio:

- a) Con il sistema anticorruzione;
- b) Con il Collegio Sindacale (per il sistema incentivante);
- c) Con la Direzione Strategica (per il sistema performance);
- d) Con l'Internal auditing;
- e) Con il sistema di verifica del benessere organizzativo.

Nel corso del 2017 non sono stati sentiti i dirigenti apicali (es. Capo dipartimento) per l'ascolto sul sistema incentivante.

³ 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

Il 2017 ha visto la messa a regime di alcune funzioni aziendali permettendo al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di attivare specifiche funzioni e controlli prima non esistenti.

Come azione di miglioramento per il 2018 si propone di analizzare l'allineamento tra le tempistiche del Piano delle performance e i sistemi di valutazione.

Milano, Ottobre 2018

Il Presidente del Nucleo di valutazione delle prestazioni
Davide Croce