

## ATS BRIANZA

# RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE<sup>1</sup> SULLO STATO NEL 2016 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Stefano Del Missier (Presidente), Alceste Santuari, Antonio Gioiosa

### Sommario

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 .....	5
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO.....	5

---

<sup>1</sup>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'ATS Brianza dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, dell'ANAC e delle metodologie e delle indicazioni dell'OIV della Giunta della Regione Lombardia.

L'ATS Brianza, 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 SSR, ai vari decreti attuativi della DG Salute/Welfare e alla DGR N° X / 5539 del 02/08/2016, ha costituito, ai sensi della normativa di cui sopra il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. In particolare l'attuale NVP è stato costituito con deliberazione n. 673 del 15.12.2016. L'anno 2016 ha rappresentato per la neo costituita ATS della Brianza, nata dalla fusione delle ASL di Lecco e Monza, un periodo di transizione con riorganizzazione dell'Ente sia all'esterno per il cambiamento delle attività istituzionali, come delineate dalla L.R. n. 23/2015, che all'interno per l'accorpamento e la riorganizzazione degli uffici fino ad arrivare alla delineazione del nuovo POAS, approvato nel corso dell'anno 2017.

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 gli Enti Sanitari, costituisce comunque un punto di riferimento.

Nel POAS 2016/2018 di recente introduzione, l'incarico della progettazione, gestione e controllo del modello per il:

- Sistema di valutazione delle prestazioni del personale è stato attribuito alla UOC Gestione delle Risorse umane;
- Sistema trasparenza ed integrità è stato attribuito al responsabile della Trasparenza ed integrità;
- Sistema integrità dei controlli interni è stato attribuito congiuntamente al responsabile Internal Auditing ed alla UOSD Governo attività amministrative;

## FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento aggiornato il 16 marzo 2018 e disponibile sul sito aziendale alla pagina:

<https://www.ats-brianza.it/it/performance/309-dati-relativi-ai-premi.html>

Nei documenti presenti in tale pagina web è descritta la modalità di erogazione della "produttività" per:

- il personale del Comparto;
- l'area dirigenziale Medica, Veterinaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa;

Il sistema ha il principale riferimento nel Regolamento "Programmazione per obiettivi" di cui al ID 2168, approvato con deliberazione nr. 219 del 21 aprile 2016, il quale definisce le fasi di massima, le regole ed i principi che disciplinano il processo di "programmazione per obiettivi" che è alla base del sistema incentivante (retribuzione di risultato) dell'ATS della Brianza.

In caso di inottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 150 del 2009 in materia di ciclo di gestione della performance, la normativa in materia individua una responsabilità Dirigenziale.

## FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance della pagina Amministrazione trasparente sul sito web dell'ATS è disponibile il piano della performance aziendale che per il 2017 è pubblicato sul sito alla pagina: <https://www.ats-brianza.it/it/performance/332-piano-della-performance.html>

Per l'ATS Brianza la finalità del Piano delle Performance è quella di rendere partecipe la collettività ed in particolare gli utenti del S.S.R. dei più interessanti e performanti obiettivi che l'Ats si è prefissa di raggiungere, garantendo trasparenza ed ampia diffusione tra cittadini, utenti, stakeholders, etc.

Il Piano della Performance è orientato ad assicurare un forte legame tra la missione dell'ATS, i programmi, gli obiettivi e le azioni intraprese, nonché tra risultati, processi e risorse.

Esso è articolato nelle seguenti macro-aree:

### GLI IMPEGNI STRATEGICI

- Gli impegni strategici individuati nella prima annualità del piano 2016 - 2018
  - Prevenzione del fenomeno della corruzione
  - Trasparenza ed integrità
  - Più qualità nei servizi
  
- Gli impegni strategici individuati nella seconda annualità del piano 2016 – 2018
  - Dimissione protetta: si-cura
  - Il paziente al centro
  - Verso una prevenzione assistita
  - Conoscere la rete dei servizi sanitari e socio sanitari
  - Il filo diretto del dipartimento veterinario
  - Il valore dell'integrazione nella presa in carico dell'assistito con patologie croniche
  - accessibilità e partecipazione: non uno slogan ma un impegno
  
- I nuovi impegni strategici individuati nella terza annualità del piano 2016 – 2018
  - Il nuovo sistema archivistico
  - Percorso attuativo di certificabilità dei bilanci
  - Miglioramento dell'accesso e dell'offerta sanitaria dei Pronto Soccorso di ATS Brianza

I suoi risultati, descritti dalla relazione sulla performance 2016 e sulla relazione delle performance 2017 è disponibile all'indirizzo:

<https://www.ats-brianza.it/it/performance/312-relazione-sulla-performance.html>

## ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione è stato deliberato ed aggiornato annualmente e lo stesso relativo ai trienni 2016/2018, 2017/2019, 2018/2020 è pubblicato sul sito aziendale alla pagina:

<https://www.ats-brianza.it/it/altri-contenuti/339-altri-contenuti-corruzione.html>

Esso è stato steso seguendo le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali che hanno evidenziato l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali, disciplinati dalla L. n. 190 del 2012, nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- *ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;*
- *aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;*
- *creare un contesto sfavorevole alla corruzione.*

Il P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'ATS descrive un "processo" articolato in fasi tra loro collegate finalizzato a formulare una strategia di prevenzione di fenomeni corruttivi.

In questa logica, l'adozione del P.T.P.C non si configura come un'attività una tantum, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti, tenuto conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione.

Secondo quanto riportato nella determinazione ANAC n. 12 del 28 Ottobre 2015 si è provveduto ad una preliminare fase di analisi che è consistita nell'esame dell'organizzazione, delle sue regole e prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

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

## 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 (adempimento programmato ed effettuato nel 2017).

Il nucleo di valutazione delle prestazioni ha richiesto che l'analisi del benessere organizzativo sia affrontata da punti di vista differenti (medico competente, servizi psicologia ecc.).

Il "Comitato Unico di Garanzia<sup>2</sup> 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.

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

---

<sup>2</sup>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 dell'Agenzia.

Il nucleo di valutazione deve individuare una modalità di coordinamento con la Commissione internal auditing identificata dal regolamento.

Resta ancora da definire il collegamento con il sistema informativo dato l'accorpamento aziendale in corso.

## MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato nel 2016 e 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).

Restano da individuare le dimensioni viste nel precedente paragrafo per le evidenti priorità di altro genere per le nuove funzioni dell'agenzia.

Inoltre, verranno definite le modalità di verifica interne sul sistema di valutazione delle performance.

## PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

È evidente che il 2016 e il 2017 sono stati anni di transizione per la ATS costituita dal 1.1.2016 e data dalla fusione delle precedenti ASL.

Il 2018 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 i potenziali miglioramenti che sono evidenti in questa relazione e che verranno affrontati ad uno ad uno.

Monza, 30 marzo 2018

Il Presidente del Nucleo di valutazione delle prestazioni  
Stefano Del Missier