

ATS BRIANZA

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2021 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Stefano Mazzocchi (Presidente), Paola Larotonda, Roberto Lino Giuseppe Comazzi

Sommario

1. PREMESSA.....	2
2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	2
2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	2
2.2 IL PIANO E LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE	3
3. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	4
4. COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO	5
5. MONITORAGGIO OIV / NVP	5



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

1. 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 comma 4 bis della legge regionale 27 dicembre 2006 n. 30, 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, 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. 544 del 05.08.2021.

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.

Il POAS, adottato con deliberazione ATS Brianza n. 37 del 30.01.2017, ha individuato ed attribuito le seguenti attività e relative funzioni:

- Sistema di valutazione delle prestazioni del personale è stato attribuito alla UOS Formazione e valutazione risorse umane (la Funzione è stata attribuita con deliberazione n 816 del 17 dicembre 2018 alla dott. Rusconi Celestina)
- 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 (la Funzione è stata attribuita con deliberazione n 185 del 5 aprile 2016 a Civillini Paolo) ed alla UOSD Governo attività amministrative;
- Il Responsabile anticorruzione è stata fino al 11/10/2020 Raffaella Clelia Borra, nominata con deliberazione n. 16 del 19.01.2016.
- Il Responsabile per la trasparenza è stato fino al 11/10/2020 Donato Offredi, nominato con deliberazione n. 17 del 19.01.2016. Con deliberazione nr 575 del 11/10/2020, Donato Offredi è stato nominato Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

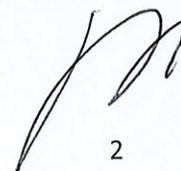
2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nella pagina: <https://www.ats-brianza.it/it/performance/313-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html>

2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ATS Brianza ha due principali punti di riferimento entrambi definiti in specifiche procedure di processo:

- 04154 rev 01 PP ciclo performance,
- 00024 rev 11 PP programmazione per obiettivi,



2

che definiscono le fasi di massima, le regole ed i principi che disciplinano le attività che sono alla base del sistema di valutazione della performance organizzativa dell'ATS della Brianza.

I due predetti processi sono tra loro raccordati, in quanto il sistema di programmazione per obiettivi prevede che gli obiettivi che saranno perseguiti nel corso dell'anno, oltre a derivare da:

- obiettivi di "sistema aziendale" (obiettivi significativi ai fini del funzionamento dell'ATS);
- regole di sistema della regione Lombardia;
- specifica responsabilizzazione dipartimentale;
- obiettivi di rilievo regionale (cd "obiettivi dei dg"),

derivano anche da:

- impegni strategici definiti "piano delle performance".

Analogamente i dati acquisiti nel corso delle successive fasi (oltre all'individuazione degli obiettivi) riguardanti:

- il monitoraggio periodico trimestrale,
- la verifica finale di competenza dell'UO dell'ATS preposta,
- la valutazione finale di competenza del Nucleo di valutazione,

sono utilizzati sia ai fini della programmazione sia ai fini della performance organizzativa.

In tal modo, il sistema di programmazione si raccorda ed integra con il ciclo della performance previsto dal D.Lgs 150 e ss mod.

Infatti, se il Piano della Performance individua e definisce, a livello aziendale, gli impegni strategici articolati in impegni operativi annuali con specifici indicatori di risultato, è poi il "documento di budget" (proprio della programmazione per obiettivi) che li declina, a livello delle singole unità organizzative aziendali, in specifici obiettivi annuali.

Conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, che è misurato in sede di verifica/valutazione annuale, permette di rilevare il livello di raggiungimento degli impegni operativi di performance e contribuisce – insieme ad altri specifici indicatori di performance che misurano e valutano altre diverse dimensioni - a valutare la performance organizzativa aziendale.

2.2 IL PIANO E LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nella sezione Performance della pagina Amministrazione trasparente sul sito web dell'ATS è disponibile il piano della performance aziendale, approvato con deliberazione n. 28 del 26.01.2021, denominato "PERFORMANCE: PIANO 2020 – 2022: anno 2021, è pubblicato sul sito alla pagina: <https://www.ats-brianza.it/it/performance/332-piano-delle-performance.html>

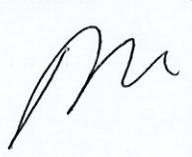
Per l'ATS Brianza, la finalità del Piano delle Performance è quella di rendere partecipe la collettività ed in particolare gli utenti del S.S.R. dei più interessanti e performanti obiettivi che l'ATS si è prefissa di raggiungere, garantendo trasparenza ed ampia diffusione tra cittadini, utenti, stakeholders,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

I risultati ottenuti sono descritti nella "Relazione sulla performance", presentata al nucleo e che a seguito di approvazione sarà pubblicata sul sito alla pagina:

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

In ATS Brianza, la valutazione individuale del personale dipendente, appartenente alla dirigenza e al comparto, è effettuata dai valutatori di prima istanza, ovvero dai Responsabili presso i quali sono



assegnati i dipendenti attraverso la compilazione di apposite schede di valutazione a tal fine predisposte.

Detta valutazione annuale tiene conto sia della qualità della prestazione resa dal dipendente, sia del livello quali-quantitativo di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione

Alla valutazione individuale è stata collegata la retribuzione accessoria di cui al Fondo di risultato della Dirigenza e al Fondo per la Produttività Collettiva del Comparto.

3. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021/2023 è stato deliberato ed aggiornato annualmente (deliberazione nr 205 del 22/03/2021) ed è pubblicato sul sito aziendale alla pagina:

<https://www.ats-brianza.it/it/disp-gen-mn-item/341-programma-per-la-trasparenza-e-l-integrita.html>

Il Piano è stato redatto 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 nelle determinazioni ANAC, 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.

In tema di Trasparenza il NVP, per l'anno 2021:

- a) ha verificato l'allegata sezione trasparenza nel PTCP Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023;
- b) a seguito della Delibera ANAC n. 294/2021 ha effettuato le verifiche relative alle attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 e attività di vigilanza dell'Autorità, questa attività è stata svolta dal Nucleo in carica alla data della verifica.

I documenti verificati per lo stato attestazione al 31/05/2021 sono:

1. Documento di attestazione
2. Griglia di rilevazione 2021 (formato PDF)
3. Scheda di sintesi

Tali documenti sono pubblicati sul sito aziendale alla pagina:



Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe (ats-brianza.it).

4. COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO

Gli altri sistemi di controllo sono:

- Corte dei conti;
- Organi di revisione amministrativa e contabile: il collegio Sindacale.

Sul sito ATS alla pagina della corte dei conti per l'anno 2021 non sono presenti rilievi della Corte dei Conti.

Con deliberazione ATS n. 121 del 26.11.2021 è stata aggiornata la composizione del "Comitato Unico di Garanzia² per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

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

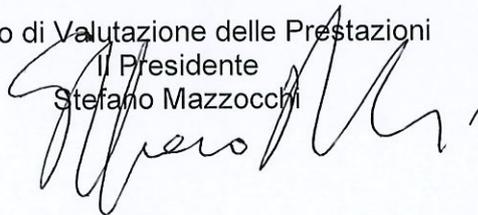
5. MONITORAGGIO OIV / NVP

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha svolto nel 2021, n. 8 sedute nelle quali ha effettuato degli incontri di approfondimento. Gli approfondimenti sotto riportati sono stati trattati dal Nucleo in carica alla data di effettuazione della seduta.

- a) Sistema performance;
- b) Codice di Comportamento ATS : revisione;
- c) Esiti obiettivi anno 2020;
- d) Esiti obiettivi RAR anno 2020;
- e) Validazione griglia di valutazione ATS elaborata su modello ANAC con la dichiarazione da pubblicare sul sito;
- f) Validazione esiti obiettivi 2020 Medici di Medicina Generale e Pediatri Libera scelta;
- g) Obiettivi RAR 2021 ed esiti;
- h) Obiettivi 2021;
- i) Incontro con la nuova Direzione Strategica di ATS.

Monza, 06 giugno 2022

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Il Presidente
Stefano Mazzocchi



²Tale 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.