

AZIENDA SOCIOSANITARIA TERRITORIALE DI MONZA

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2019 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Davide Croce (Presidente), Giuseppe Lombardo, Riccardo Perini

Sommario

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

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

PREMESSA

La Regione Lombardia, cui la ASST Monza appartiene, sin dal 2009 ha fatto una scelta di adeguamento alle logiche del sistema di programmazione basata sul ciclo della performance previsto dal titolo II del D.Lgs. 150/09, provvedendo ad una propria autonoma regolamentazione attraverso la legge regionale n. 20 del 2008. Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale, anche se non espressamente obbligato dalla regolazione regionale, previsto dell'applicazione da parte dell'ASST di Monza 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, previsto dalla LR 20/2008.

La relazione coglie la trasparenza dell'azione amministrativa, posto che le attività di monitoraggio avvengono già attraverso i normali e costanti rapporti tra nucleo di valutazione e organi dell'Azienda.

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).

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

L'ASST di Monza si è adeguata ai disposti di cui sopra a partire dal 2012.

L'incarico della progettazione, gestione e controllo del modello di valutazione delle prestazioni per l'ASST di Monza ai sensi del D. Lgs. 150/09 è data alla SS Controllo di Gestione, incarico ribadito nel POAS 2016/18.

Dal 2016 il responsabile anticorruzione e trasparenza, è la Dr.ssa Roberta Mazzoli.

Infine il regolamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in vigore nel 2018 è stato introdotto nel 2017 con deliberazione del DG n. 1427 del 26/09/2017.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento adottato con deliberazione del 30 gennaio 2018 n. 122 e disponibile al sito:

<https://www.asst-monza.it/performance>

Nell'ASST di Monza il ciclo di gestione della performance prende avvio con la programmazione regionale riferita, in particolare, ai seguenti documenti:

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)

1. Regole di Gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale, emanate dalla Giunta Regionale e dalla successiva definizione degli obiettivi aziendali di interesse regionale, sui quali si basa la valutazione del Direttore Generale
2. contratti integrativi stipulati con l'ATS Monza e Brianza per l'erogazione di prestazioni sanitarie a pazienti lombardi e per la definizione di ulteriori specifici obiettivi
3. assegnazione del finanziamento e adozione del Conto Economico Previsionale.

La Direzione Strategica, supportata dal Controllo di Gestione, valutati gli obiettivi strategici aziendali, individua i target e gli indicatori da assegnare a ciascuna articolazione organizzativa, individuata come Centro di Responsabilità, tenendo conto delle funzioni e mansioni specifiche e delle risorse assegnate. I criteri di assegnazione degli obiettivi ed i criteri di valutazione dei risultati sono esplicitati in un documento, la Direttiva di budget, documento che accompagna le schede di budget illustrandone i contenuti, le norme di riferimento ed i criteri di valutazione.

Obiettivi, indicatori e risorse assegnate e/o necessarie all'attuazione degli obiettivi sono inseriti:

- nella mappa strategica, che evidenzia tutti gli obiettivi aziendali, compresi quelli di interesse regionale, i relativi indicatori, la declinazione rispetto alle UU.OO. coinvolte ed il nominativo dei dirigenti referenti, per la misurazione della performance aziendale;
- nelle schede di budget, predisposte a cura del Controllo di Gestione, per la misurazione della performance organizzativa.

Le schede di budget sono trasmesse ai Direttori di U.O. ed eventualmente discusse nel corso degli incontri di budget.

Una volta definiti e condivisi gli obiettivi, le schede sono firmate dai responsabili di U.O. per presa visione e sono illustrate a tutto il personale dipendente dell'Azienda in momenti di formale coinvolgimento attraverso incontri di presentazione, discussione e verifica a cura dei rispettivi responsabili e documentati dalla formalizzazione di verbali con le firme in calce dei partecipanti.

L'assegnazione degli obiettivi di budget viene formalizzata con delibera del Direttore Generale.

La valutazione della performance individuale è demandata alla dirigenza.

Il Ciclo della performance si chiude con la valutazione individuale del personale dipendente, appartenente alla dirigenza e al comparto, effettuato dai valutatori di prima istanza, ovvero i Responsabili delle Unità Operative aziendali, secondo le regole definite dal sistema di valutazione adottato dall'Azienda.

La valutazione individuale viene effettuata sulla base di obiettivi e competenze mediante compilazione, in contraddittorio, di una apposita scheda di valutazione a tal fine predisposta nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale.

La valutazione tiene conto sia della qualità della prestazione resa dal dipendente, sia del livello qualitativo di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione.

Alla valutazione individuale è collegata la retribuzione accessoria di cui al Fondo di Risultato della dirigenza e al Fondo per la Produttività Collettiva del comparto.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si riportano nelle tabelle seguenti le informazioni di sintesi sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale:

PERSONALE DELLA DIRIGENZA						
VALUTAZIONE	DIRIGENZA MEDICA		DIRIGENZA MEDICA UNIV.		DIRIGENZA P.T.A.	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
1,2 Eccellente	410	51%	46	75%	6	29%
1 Alto	303	38%	12	20%	5	24%
0,8 Medio-alto	32	4%	0	0%	5	24%
0,6 Medio	13	2%	1	2%	0	0%
0 Insufficiente	2	0%	1	2%	0	0%
N.V./N.P.	39	5%	1	2%	5	24%
TOTALE SCHEDE	799	100%	61	100%	21	100%

PERSONALE DEL COMPARTO TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA						
VALUTAZIONE	RUOLO SANITARIO		RUOLO TECNICO		RUOLO AMM.VO	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Eccellente 81-100	17	100%	4	57%	17	94%
Positivo 50-80	0	0%	3	43%	1	6%
Negativo -50	0	0%	0	0%	0	0%
N.V./N.P.	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE SCHEDE	17	100%	7	100%	18	100%

PERSONALE DEL COMPARTO DEL RUOLO SANITARIO						
	Infermiere Professionale		Infermiere Generico e Puericultrice		Tecnico Sanitario e Riabilitazione	
VALUTAZIONE	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Eccellente 81-100	1703	94%	11	61%	387	98%
Positivo 50-80	26	1%	2	11%	3	1%
Negativo -50	3	0%	0	0%	0	0%
N.V./N.P.	80	4%	5	28%	4	1%
TOTALE SCHEDE	1812	100%	18	100%	394	100%

PERSONALE DEL COMPARTO DEL RUOLO TECNICO									
	Collaboratore, Coll. Esperto, Ass. Sociale		Assistente e Programmatore		Operat. Tecnico		OSS, OTA, AUS		
VALUTAZIONE	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%	
Eccellente 81-100	56	92%	40	95%	252	90%	416	92%	
Positivo 50-80	3	5%	2	5%	9	3%	9	2%	
Negativo -50	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	
N.V./N.P.	2	3%	0	0%	18	6%	29	6%	
TOTALE SCHEDE	61	100%	42	100%	280	100%	454	100%	

PERSONALE DEL COMPARTO DEL RUOLO AMMINISTRATIVO						
	Collaboratore, Coll. Esperto		Assistente		Coadiutore e Commesso	
VALUTAZIONE	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
Eccellente 81-100	74	99%	185	93%	128	86%
Positivo 50-80	0	0%	3	2%	8	5%
Negativo -50	0	0%	0	0%	2	1%
N.V./N.P.	1	1%	11	6%	11	7%
TOTALE SCHEDE	75	100%	199	100%	149	100%

PERSONALE DEL COMPARTO COMPLESSIVO		
VALUTAZIONE	NUMERO	%
Eccellente 81-100	3290	93%
Positivo 50-80	69	2%
Negativo -50	6	0%
N.V./N.P.	161	5%
TOTALE SCHEDE	3526	100%

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance è disponibile il piano della performance aziendale che per il 2019 è all'indirizzo:

https://www.asst-monza.it/documents/492169/0/Piano+Triennale+della+Performance+2019_2021.pdf/9330306e-5923-257e-f9bc-988b0e781fe5















I suoi risultati, descritti dalla relazione sulla performance 2019 è disponibile all'indirizzo:

<https://www.asst-monza.it/documents/492169/524365/Relazione+Performance+2019+ASST+Monza.pdf/016c8d77-4fe1-1b5e-6695-a954ca340367>

Il documento finale è predisposto dall'UO Controllo di Gestione, in coerenza con le indicazioni fornite dalla Direzione Generale Welfare e dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Gli elementi principali del piano sono riportati sotto.

Area	Valutazione	Trend 2019/18
obiettivi aziendali	100% 	97.8 -> 100% 
obiettivi regionali	98.5% 	82 -> 98.5% 
produzione: volumi	100% 	99.7 -> 99,9% 
produzione: PAI	100% 	83 -> 100% 

produzione: esiti	62.9% 	68,5 -> 62.9% 
tempi di attesa	82.8% 	68.4% -> 82.8% 
bilancio	100% 	100% 
risorse umane	100% 	100% 
qualità percepita	88.2% 	86.8% -> 88.2% 
anticorruzione	98.8% 	94.0 -> 98.8% 
trasparenza	97.0% 	93.7 -> 97.0% 

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

I risultati 2019 della performance organizzativa sono ottenuti alla chiusura dell'esercizio di budget ovvero alla verifica dei risultati raggiunti dalle articolazioni aziendali rispetto agli obiettivi assegnati al personale della dirigenza e del comparto, in funzione delle specifiche competenze e mansioni, afferente a n. 11 dipartimenti (10 sanitari e 2 amministrativi) e agli staff, per un totale di n. 91 Unità Operative individuate come centri di responsabilità di budget (66 strutture ospedaliere di diagnosi, ricovero e cura e 25 di staff e dei servizi territoriali).

Il raggiungimento degli obiettivi di budget ha avuto una valutazione media di 96,80 punti su 100 (93,6 % per la dirigenza con pesatura degli adempimenti rispetto al 94,8 dello scorso anno).

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il piano anticorruzione 2019 è stato definito come strumento preventivo redatto in ossequio delle disposizioni normative e delle indicazioni che promanano dall'ANAC: è disponibile al sito <https://www.asst-monza.it/documents/492169/1726233/Piano+prevenzione+corruzione+2019-2021+ASST+di+Monza+edizione+2019+ultima+dic.pdf/b267af4d-042d-268e-1736-c6121dc829de>

Il livello effettivo di attuazione del PTPC risulta sostanzialmente in linea con il cronoprogramma aziendale. Il sistema anticorruzione è collegato con l'anticorruzione regionale con il quale si coordina.

La relazione al piano, sotto forma di scheda MS Excel, è disponibile al sito: <https://www.asst-monza.it/en/altri-contenuti-corrusione>

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 non realizzato nel 2019).

Il "Comitato Unico di Garanzia³ per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" è stato identificato nel 2017 ed ha la composizione di cui alla seguente tabella.

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.

Componente Parte Sindacale		Componente Parte Aziendale	
Membri Effettivi	Supplenti	Membri Effettivi	Supplenti
Casati Marco	Paolatti Stefano	Arduca Antonino	Sampietro Patrizia
Celano Marilena	Costa Angeli Marcello	Bresolin Luca	Radice Laura
Giampieri Emanuela	Vaira Libera Maria	Galimberti Giovanni Maria	Casati Marina
Ilardo Valeria	Riva Isabella	Latocca Raffaele	Mascagni Paolo
Cerri Dario Bernardo		Ligrone Cinzia	Radice Marco
Lofrano Luca		Luciano Marco	Motti Elvira
Vitullo Valeria		Pantano Lorella	Svanetti Eleonora
Petrella Teresa	Bovati Luigi	Raimondi Anna Maria	Mosconi Ettore
Pinna Elisabetta	Alecci Maria	Tozza Leonardo	Canzi Laura
Cosi Donato	Tundo Pancrazio	Cazzaniga Massimiliano	Santoro Patrizia Maria

Il sistema di internal auditing è regolato dal regolamento approvato con la delibera n. 550 del 2017.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato anche nel 2019 alcuni modelli di monitoraggio:

- a) Con il sistema anticorruzione;
- b) Con la direzione strategica (per il sistema performance).

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Le migliorie sui sistemi di governance introdotte dal DG (Dr. Mario Alparone) richiederanno nel corso del 2020 alcune modifiche al sistema di valutazione.

Monza, Settembre 2020

Il Presidente del Nucleo di Valutazione delle prestazioni

Davide Croce

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

