

AGENZIA DI CONTROLLO DEL SISTEMA SOCIO SANITARIO LOMBARDO

RELAZIONE ANNUALE
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (NVP)
SULLO STATO DEL FUNZIONAMENTO
DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA
TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2020

*Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: **Domenica De Giorgio, Luigi Macchi, Vittorio Quarta.***

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario (ACSS) dei disposti del D. Lgs. n. 150/2009, delle indicazioni di ANAC e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Giunta della Regione Lombardia.

Sommario

PREMESSA.....	3
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	5
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE	7
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	8
MONITORAGGIO NVP	9
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	10

PREMESSA

L'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo (ACSS), ente di diritto pubblico dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile, è stata istituita dall'art. 11 della L.R. n. 23 del 11/08/2015 di evoluzione del Sistema Sociosanitario Lombardo (SSL), quale organismo tecnico-scientifico terzo ed indipendente.¹

Con determina del Direttore n. 24 del 24/05/2017, ACSS ha nominato il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP)² costituito da:

- Luigi Macchi (Presidente)
- Domenica De Giorgio
- Vittorio Quarta.

L'incarico conferito ha durata triennale dalla data di insediamento del NVP e potrà essere rinnovato una sola volta.

Il NVP si è insediato il 29/05/2017, iniziando le proprie attività a partire da tale data.

ACSS ha approvato con determina del Direttore n. 75 del 31/07/2017 il [“Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni”](#).

Per il suo funzionamento il NVP si avvale di una unità di personale di ACSS, con funzioni di segretario.

¹ ACSS è stata istituita con L.R. n. 23 dell'11/08/2015 recante *“Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo”* quale ente di diritto pubblico dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile con caratteristiche di organismo tecnico/scientifico, terzo ed indipendente ed è inserita tra gli enti sanitari **All. A1, sez. II “Enti Sanitari”** di cui alla L.R. n. 30/2006.

In fase di avvio, la Giunta Regionale ha fornito con proprie DGR le prime indicazioni operative utili a garantire l'effettiva operatività dell'Agenzia <https://www.acsslombardia.it/atti-generalisti> stigmatizzando che ACSS si avvale per il suo funzionamento di una struttura organizzativa multidisciplinare di coordinamento e di gestione delle funzioni, agile ed essenziale, costituita massimo da venticinque unità di personale (incluso il direttore di ACSS), personale reclutato attingendo dal personale dipendente nel SIREG, in particolare in ATS e ASST, mediante l'istituto del comando.

In tale contesto, all'Agenzia sono affidate le funzioni previste al comma 4 del citato articolo 11 in particolare:

- predisporre il Piano dei Controlli e dei Protocolli, documento tecnico di periodicità almeno annuale approvato dalla Giunta Regionale, che rappresenta uno dei principali strumenti di coordinamento delle attività di controllo, e ne verificare la corretta applicazione da parte delle ATS;
- programma e coordina l'attività delle strutture territoriali di controllo delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS);
- definisce gruppi di lavoro multidisciplinari con le ATS per l'effettuazione di diverse tipologie di controllo;
- individua e valuta un sistema di monitoraggio improntato al rafforzamento dei controlli sulle attività dei soggetti erogatori, in relazione ad aspetti di efficienza, efficacia, qualità, appropriatezza ed economicità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- valuta la corretta applicazione dei criteri identificati per la determinazione della remunerazione delle funzioni non tariffabili, e delle maggiorazioni tariffarie da riconoscere ai soggetti erogatori;
- analizza i dati che derivano dall'attività di controllo e fornisce alla giunta regionale elementi utili per l'aggiornamento del sistema degli indicatori di efficacia ed efficienza a supporto della programmazione e del sistema di valutazione delle performance, al fine di rendere, mediante un'adeguata informazione, la scelta del cittadino consapevole e responsabile;
- raccoglie i dati oggetto della propria attività di controllo e le informazioni sulla soddisfazione degli utenti, con l'obbligo di presentare una relazione annuale al Consiglio regionale.

Il NVP, richiamando la precedente annuale relazione, ha predisposto la presente **Relazione annuale sullo stato di funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e della legalità** ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 33/2013, (c.d. “decreto trasparenza”), come novellato al D. Lgs. n. 97/2016.³

La Relazione annuale sintetizza l'attività svolta dal NVP con riferimento, in particolare, al funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale, al processo di attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto, all'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza.

Inoltre, il NVP ha altresì preso nota delle recenti indicazioni contenute nel PNA 2019 di ANAC, di cui alla delibera n. 1064 del 13/11/2019.

Al riguardo, il NVP ha redatto la prima [Relazione a gennaio 2019](#) che si richiama.

Per lo svolgimento delle attività di competenza il NVP ha effettuato:

- nel 2020: n. 12 sedute volte alla validazione degli obiettivi 2020 per dirigenza e comparto, tenendo conto dei contenuti del citato PNA 2019 in tema di trasparenza, anticorruzione e performance.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nella DGR n. X/5539 del 02/08/2016⁴, il NVP si è altresì confrontato con il Collegio Sindacale in data 26/11/2020 (seduta n. 11/2020).

Un ulteriore incontro è stato effettuato in data 26/11/2020 (seduta n. 11/2020) con i componenti del Comitato di Direzione.

³ ANAC, delibera n. 1310 del 28/12/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d. lgs. 33/2013 come modificato dal d. lgs. 97/2016” pubblicato su sito dell’Autorità).

⁴ La l.r. 23 del 30/12/2019, art. 16, ha introdotto nella l.r.33/2009 (Testo Unico Sanità Regione Lombardia) l’art. 18 bis recante la disciplina transitoria applicabile ai Nuclei di Valutazione delle Performance.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance di ACSS è descritto nel regolamento rubricato “Sistema di misurazione e valutazione delle performance – Area Dirigenza Media e PTA” approvato con determina del direttore n. 60 del 27/07/2018 e disponibile nella sezione “Amministrazione Trasparente”.⁵

Oggetto del suddetto Regolamento è la valutazione e la misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei dirigenti in servizio presso ACSS, strutturata su base annuale e finalizzata alla verifica finale, come da CCNL vigenti e nel rispetto della vigente normativa.

ACSS utilizza come unità di analisi della propria performance organizzativa l'Amministrazione nel suo complesso.

I principi generali sui quali si sviluppa il sistema di valutazione delle performance organizzative di ACSS sono:

- 1) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate e obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- 2) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio nella valutazione di 1^a e 2^a istanza;
- 3) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in 1^a istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

La performance individuale viene intesa come l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi individuali realizzati dal soggetto che opera nell'Amministrazione risultando collegata:

- sia al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- sia alla qualità del contributo assicurato alla performance di ACSS;
- sia alle competenze acquisite e dimostrate;
- sia ai comportamenti professionali e organizzativi.

ACSS ha adottato per la valutazione della performance individuale e della performance organizzativa le seguenti schede:

- scheda A: obiettivi individuali;

⁵ Link di collegamento: <https://www.acsslombardia.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

- scheda B: obiettivi organizzativi,
- scheda C: a) comportamenti organizzativi individuali;
b) rendicontazione finale.

Il processo complessivo si articola nelle seguenti attività:

- programmazione degli obiettivi e predisposizione delle schede;
- negoziazione e raccolta delle schede obiettivi/budget;
- verifica infra annuale e misurazione delle performance;
- eventuale revisione del budget;
- valutazione delle performance organizzative ed individuali;
- rendicontazione finale;
- integrazione con il sistema di Valutazione delle Performance individuali;
- attività di supporto al Nucleo di Valutazione della Prestazioni Aziendale secondo una tempistica che in parte dipende anche dalla acquisizione degli obiettivi di più largo respiro regionale.

Tutto il ciclo si correla all'articolazione aziendale nel più ampio ciclo previsto nel Piano delle Performance descritto anche nel paragrafo che segue.

AZIONI DI SVILUPPO

Il NVP, in relazione all'approvazione del Piano delle Performance, ha sensibilizzato costantemente la Direzione ⁶ ad accrescere la conoscenza e la formazione sui temi della valutazione delle performance, sia con riguardo agli adempimenti in tema di trasparenza sia con riguardo alla qualità dei dati in pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

⁶ Cfr. Verbale di riunione n. 5 del 08/05/2018.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale dell'Agenzia è disponibile il ["Piano delle performance Anno 2021 - 2023"](#).

L'organigramma e l'articolazione degli uffici di ACSS è pubblicato nella [sezione "Amministrazione Trasparente"](#).

Il Piano delle Performance (PP) di ACSS esplicita gli obiettivi strategici ed operativi che ACSS persegue nel triennio di riferimento (2021-2023), associati ai rispettivi risultati attesi ed agli specifici indicatori, dando avvio al processo di gestione della performance di ACSS.

Il NVP una volta ricevuta la proposta del PP, ha provveduto a valutarla, avanzando osservazioni e suggerimenti, poi recepiti da ACSS. In particolare, e come in parte già evidenziato, il PP identifica sia obiettivi strategici di efficacia esterna sia gli obiettivi interni che riguardano il miglioramento dell'efficacia organizzativa interna e dell'efficienza produttività/economicità.

Il PP declina gli obiettivi operativi da raggiungere, corredandoli dei rispettivi indicatori e target per misurarne il livello di raggiungimento.

Per ciascun obiettivo ACSS individua i risultati attesi, gli indicatori qualitativi e quantitativi finalizzati a valutare il livello di performance raggiunto, e i target in ogni anno del triennio di riferimento.

Gli obiettivi operativi sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e vengono assegnati al Direttore dal Comitato di Direzione.

Il Direttore, a sua volta, conferisce annualmente, a ciascun dirigente, gli obiettivi individuali (attinenti ad ambiti di diretta responsabilità, secondo le specifiche attività e funzioni della struttura che dirige) e gli obiettivi comuni (vale a dire condivisi tra le strutture che sono finalizzati a promuovere e ad incentivare la collaborazione interna ai fini della performance complessiva di ACSS).

La misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance sono oggetto di verifiche intermedie e di valutazione conclusiva sul livello di raggiungimento degli obiettivi.

Il PP viene rendicontato annualmente attraverso la [Relazione sulle performance, pubblicata per l'anno 2019, nella sezione Amministrazione Trasparente](#). Allo stato dell'arte, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale è presente la Relazione relativa all'anno 2019.

La Relazione 2020 sarà predisposta entro il 30 giugno 2021, come previsto dalla normativa vigente e la sua approvazione sarà propedeutica all'elargizione dei premi di risultato.

Si annota che gli obiettivi correlati alle attività di prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza sono stati trattati da ACSS in un'apposita sezione del PP.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il [“Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021”](#) è pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ACSS individuato nella persona della Dott.ssa Antonella Fait, Dirigente SC Controllo Accessibilità, con determina del direttore n. 65/2017, è cessato in data 30/08/2020.

Il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è stato nominato da ACSS e individuato nella persona della Dott.ssa Raffaella Zamberletti, nominata con [determina del direttore n.97 del 24/09/2020](#)

Entrambi gli RPCT hanno collaborato nel periodo di riferimento con il NVP, fornendo tutti gli elementi utili all'espletamento dei suoi compiti di verifica dell'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione e trasparenza.

La Relazione annuale 2019 sulle attività effettuate è stata predisposta dal RPTC, nei termini di legge e pubblicata sul sito di ACSS nella [sezione dedicata](#).

Per quanto concerne la trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono stati rispettati per l'anno 2020, così come certificato dal NVP e documentato nell'apposita [sezione Amministrazione Trasparente](#).

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, con comunicato del 11/12/2020, ANAC ha pubblicato la Scheda Relazione annuale 2020 che i RPCT sono tenuti a compilare (art. 1, co. 14, della L. n. 190/2012) disponendo il differimento per la disposizione e la pubblicazione della stessa al 31/03/2021 e deliberando altresì alla medesima data (31 marzo 2021) il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023.

MONITORAGGIO NVP

Il NVP monitora periodicamente:

- il rispetto del principio del merito e il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale;
- l'effettiva e corretta identificazione delle performance perseguite dall'ente di appartenenza, attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target, in coerenza con il sistema di programmazione regionale;
- l'attribuzione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale del comparto;
- la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance;
- la correttezza della valutazione delle performance individuali del personale secondo i principi di merito ed equità;
- la valutazione delle attività dei dipendenti del comparto titolari di posizioni organizzative;
- l'esecuzione e la metodologia in uso per le rilevazioni aziendali in tema di benessere organizzativo;
- l'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza;
- attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

In questa sua attività, il NVP collabora con gli Organi di ACSS (Direttore, Comitato di Direzione e Collegio Sindacale).

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Il Nucleo di Valutazione ha avviato una costruttiva collaborazione con la Direzione di ACSS al fine di svolgere al meglio le sue attività.

Alla luce dell'esperienza maturata, il NVP intende continuare nel lavoro costruttivo di miglioramento del Piano delle performance, anche con l'introduzione di nuovi elementi di misurazione.

Fondamentale sarà l'evoluzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in accordo con il RPCT.

Il NVP in relazione all'emergenza COVID-19 ha concorso a proporre di inserire obiettivi riguardanti la situazione pandemica. Ha poi preso atto, nel corso della seduta 23/06/2020, dei progetti presentati da ACSS, attinenti alla propria organizzazione e strettamente legati alle attività svolte nell'emergenza COVID-19, concernenti l'identificazione delle aree di intervento e del personale coinvolto.

Milano, febbraio 2021

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

F.to il Presidente Dott. Luigi Macchi

F.to Componente Dott.ssa Domenica De Giorgio

F.to Componente Dott. Vittorio Quarta

F.to Segretario Dott.ssa Raffaella Zamberletti

(*) Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.