

ATS BRIANZA

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2024

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Elena Zuffada (Presidente), Elena Alesso, Roberto Lino Giuseppe Comazzi

Sommario

1. PREMESSA	2
2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	3
2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3
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 il NVP nella sua attuale composizione è stato costituito con deliberazione n. 358 del 29/08/2024.

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 Piano di organizzazione strategico 2022-2024, ha individuato ed attribuito le seguenti attività e relative funzioni:

- Sistema di valutazione delle prestazioni del personale: il governo del sistema è stato attribuito alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane mentre la gestione è stata attribuita alla SS Formazione;
- Sistema di valutazione della performance organizzativa è stato attribuito alla SS Programmazione e Controllo di Gestione;
- Sistema dei controlli interni è stato attribuito alla funzione aziendale di Internal Auditing (la Funzione è stata attribuita con deliberazione n 185 del 5 aprile 2016 a Civillini Paolo) supportata dalla SS Controlli Interni, Gestione Qualità e Risk Management;
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è stata nominata la dottoressa Celestina Rusconi con decreto n. 193 del 15/6/2022.

L'art 6 del DL 80/21 così come convertito con L 113/21 e ss mod (DL 228/2021 e L 15/22) ha posto a carico delle ATS, in quanto amministrazioni pubbliche di cui all'art 1 comma 2 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il "piano integrato di attività ed organizzazione" (da ora denominato Piano). Tale Piano è chiamato a definire in modo integrato con una una visione strategica e coerente, su base tendenzialmente triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni. In particolare si pone anche l'obiettivo di promuovere, per tutti gli argomenti in esso richiamati:

- un medesimo stile di programmazione;
- una uniforme metodologia di declinazione degli impegni operativi annuali in obiettivi di "performance organizzativa" (cioè di unità organizzativa) e di collegamento con la "performance individuale" (cioè del singolo dipendente);
- un omogeneo sistema di monitoraggio periodico del loro stato di realizzazione, di verifica e valutazione annuale dei risultati raggiunti.

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 specifici documenti:

- Procedura di processo "gestione ciclo della performance organizzativa,
- Regolamento "Programmazione per obiettivi"

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

I due processi sono tra loro collegati, in quanto il sistema di programmazione per obiettivi prevede che gli obiettivi 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 Direttori Generali"),

discendono anche da:

- impegni previsti dal "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) – sezione 2.2 "Performance".

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

- il monitoraggio periodico,
- la verifica finale di competenza della Struttura di 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 e integra il ciclo della performance previsto dal D.Lgs 150 e ss mod.

Infatti, se il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) – sezione 2.2 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 strutture, 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 Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024/2026, approvato con delibera n. 07 del 31/01/2024, al cui interno è prevista la sezione 2.2 Performance, 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 Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - sezione 2.2 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 PIAO 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, viene 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 Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza è stato adottato con delibera n. 07 del 31/01/2024 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>

La sezione del Piano è stata redatta seguendo le indicazioni provenienti dal Decreto n. 132 del 30/06/2022 che richiamano, per individuare e per contenere i rischi corruttivi, il Piano nazionale anticorruzione (PNA), gli atti di regolazione generali adottati da ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012 e il decreto legislativo n. 33 del 2013.

La sezione contiene le tematiche di seguito riportate: valutazione di impatto del contesto esterno, valutazione di impatto del contesto interno, mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, programmazione dell'attuazione della trasparenza.

La sezione del piano risulta completa e sono state attivate tutte le azioni previste.

In tema di Trasparenza il NVP, per l'anno 2024:

- a) ha verificato la sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026;
- b) a seguito della Atto del Presidente del 01 giugno 2024, ratificato con Delibera ANAC n. 270 del 05 giugno 24 ha effettuato le verifiche relative alle attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità.

Per lo svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza l'OIV ha utilizzato apposita applicazione *web* messa a disposizione da ANAC.

La pubblicazione dell'attestazione dell'OIV, effettuata entro il termine del 15/7/24 sul sito di ATS, ha riguardato i seguenti documenti prodotti dall'applicazione ANAC:

1. Griglia di rilevazione 2024;
2. Documento di attestazione.

Tali documenti sono pubblicati sul sito aziendale alla pagina:

[Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe \(ats-brianza.it\)](https://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 ([Corte dei conti \(ats-brianza.it\)](https://ats-brianza.it)) per l'anno 2024 non sono presenti rilievi.

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. Con decreto n. 279 del 12.08.2022 è stato approvato il regolamento: "Istituzione e funzionamento del comitato unico di garanzia (CUG) dell'Agenzia di Tutela della Salute della Brianza 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 2024, n. 09 sedute nelle quali ha effettuato degli incontri di approfondimento. Di seguito gli approfondimenti trattati:

- a) Sistema performance;
- b) Esiti obiettivi anno 2023;
- c) Esiti obiettivi RAR anno 2023;
- d) Obiettivi RAR 2024: presentazione e SAL;
- e) Validazione griglia di valutazione ATS elaborata su applicativo web di ANAC con la dichiarazione da pubblicare sul sito;

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.

- f) Predisposizione “Relazione annuale dell’organismo di valutazione sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni - anno 2023”;
- g) obiettivi 2024 – SAL.

Monza, 28/04/2025

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Il Presidente
Elena Zuffada