

ASST VALTELLINA E ALTO LARIO

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

DELLA RELAZIONE

SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	2
2. PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	2
3. VALIDAZIONE	5
4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	7

1. PREMESSA

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST Valtellina e Alto Lario ha ricevuto, in data 18 luglio 2024, la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per l'anno 2022, corredata dei relativi allegati e approvata con deliberazione n. 480 del 18/07/2024.

Il Nucleo ha quindi preso in esame la Relazione e i relativi allegati, constatando che la stessa, predisposta dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo richiamato, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2023, i risultati organizzativi e quelli individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tenuto conto di quanto premesso, il Nucleo nel validare la Relazione sulla performance della ASST con riferimento all'anno 2023, rileva come il processo di predisposizione della Relazione si sia svolto in modo sistematico, con la copertura dell'intero spettro di attività dell'Amministrazione. Il processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione ha riguardato in toto la performance organizzativa, mentre per la performance individuale ha impattato sul personale dell'area contrattuale del comparto, mentre risulta ancora in corso la valutazione della performance individuale per l'area della dirigenza.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione, come evidenziato nelle Linee Guida n. 3, emanate nel novembre 2018 da parte del DFP che sostituiscono le precedenti delibere CIVIT/ANAC, deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione stessa. Questo in coerenza con il ruolo del Nucleo di Valutazione delle prestazioni che assicura lungo tutto il ciclo della performance, ivi compresa l'ultima fase della rendicontazione dei risultati, la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'Amministrazione.

Questo Nucleo ha interpretato il ruolo assegnatoli dalla legge, e segnatamente dall'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, anche in chiave di collaborazione attiva con i vertici amministrativi, partecipando a momenti di confronto e consultazione in itinere, nella fase di predisposizione della documentazione.

Con riferimento alla fase della "misurazione" e "valutazione" della performance organizzativa, questo Nucleo osserva che, dalla lettura dei dati contenuti nel testo della Relazione, è reperibile il livello di raggiungimento dei risultati prefissati. Nelle tabelle all'interno della Relazione, in particolare, è possibile riscontrare tutte le informazioni riferibili a ogni singolo obiettivo annuale, al target atteso, così come all'effettivo livello di raggiungimento della performance 2023, a livello complessivo aziendale e per ciascuna unità organizzativa.

In particolare, questo Nucleo prende atto che l'Amministrazione, per quanto riguarda la performance organizzativa del 2023, nella relazione riferisce che:

"la fase di valutazione è iniziata nel mese di aprile con l'autonoma rilevazione degli indicatori da parte del Controllo di Gestione ovvero l'invio di apposite mail per la rendicontazione di specifici obiettivi a ciascun Direttore/Responsabile. Nel mese di giugno, si è conclusa la fase di raccolta delle rendicontazioni corredate dalla necessaria documentazione attestante l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, coinvolgendo anche i Direttori di Direzione Strategica. Nei primi 10 giorni di luglio si è concluso l'iter valutativo, con la presentazione delle risultanze al NVP nella seduta del 12/07/2024. Nello specifico sono stati illustrati i risultati di ogni singolo obiettivo, integrando le risultanze con mirate analisi laddove necessario", oltre a documentazione a supporto che potesse specificare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi.

- La Direzione Amministrativa per il tramite della SS Controllo di Gestione ha coordinato le attività di elaborazione della Relazione coinvolgendo i rappresentanti delle diverse unità organizzative e con il supporto metodologico del NVP.
- Una prima bozza di Relazione sulla Performance – anno 2023 è stata inviata in data 27 giugno 2024 ai componenti del NVP, con i relativi allegati, e successivamente approvata con deliberazione n. 432/2024 e pubblicata nella sezione Performance di Amministrazione trasparente.
- Il NVP nella riunione del 28/06/2024, come risulta dal verbale, ha fornito una serie di suggerimenti rivolti soprattutto alla rappresentazione più puntuale, all'interno della Relazione, dei target e delle percentuali di raggiungimento, così come delle eventuali cause ostative rilevate in alcuni casi specifici e limitati. Tuttavia, non ha potuto in tale sede operare la validazione della Relazione, in quanto non si era ancora concluso il processo di valutazione individuale riferito sia al personale del comparto sia al personale della dirigenza.
- Nell'ambito della successiva riunione del NVP, tenutasi il 12/07/2024, il Dott. Ognibene, Dirigente della SC Risorse Umane, ha comunicato i risultati della valutazione della Performance Individuale relativamente al personale del Comparto, per un numero totale di 2.540 valutati, mentre ulteriori 206 soggetti non risultano aver maturato le condizioni previste dal regolamento per attivare il processo di valutazione individuale. Il NVP ha proceduto a verificare a campione alcune schede di valutazione per ciascuna macro-classe

del comparto. Non in tutte le schede visualizzate è risultata evidenza della presa visione da parte del valutato, ma la Direzione della SC Risorse Umane attesta che tale fase viene regolarmente svolta all'interno del sistema informativo. Il NVP, come risulta dal verbale, ha proposto di "avviare delle verifiche con la software house così da garantirne la visualizzazione anche in caso di estrazione delle schede in altro formato".

- Nel corso della medesima riunione del 12/07/2024, la SC Risorse Umane ha comunicato di prevedere di poter completare la fase di valutazione della performance individuale della Dirigenza per il mese di settembre 2024. Il NVP, quindi, preso atto del completamento della valutazione della performance organizzativa, con evidenza di ogni obiettivo organizzativo negoziato con il target atteso e il relativo livello di performance raggiunta, ha richiesto alcune integrazioni e la rappresentazione delle motivazioni relativamente agli obiettivi il cui raggiungimento è risultato inferiore al target prefissato. La ASST ha fornito la documentazione a supporto delle cause ostative che non hanno consentito alle UUOO di raggiungere alcuni degli obiettivi precedentemente negoziati. Ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, il NVP ha richiesto la formalizzazione della rendicontazione a integrazione della precedente delibera aziendale 432 del 2024, considerata incompleta.
- La nuova e più completa versione della Relazione sulla Performance è stata adottata dalla ASST con deliberazione n. 480 del 18/07/2024, e la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la visibilità, è stata comunicata al NVP da parte degli Affari Generali il 18/07/2024.

Il NVP e la sua struttura di supporto, nel corso della riunione del 18/07/2024, successiva all'adozione formale della Relazione, hanno approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:

- dalle informazioni rese disponibili durante le varie fasi del processo di elaborazione della Relazione e in particolare del testo anticipato in data 17/07/2024, in vista dell'approvazione formale avvenuta il giorno successivo;
 - dal processo di monitoraggio strategico;
 - dalla relazione del NVP sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con riguardo all'anno 2023.
- Il NVP ha quindi elaborato e formalizzato il presente documento di validazione.
 - Tale documento viene inviato all'Amministrazione e pubblicato sul sito istituzionale dell'ASST insieme alla Relazione. Viene trasmesso alla Corte dei Conti e al DFP solo in caso di "validazione con osservazioni", come previsto dalle Linee guida con riferimento all'articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. 150/09.

Il NVP vigilerà sulla corretta conclusione del processo di valutazione anche in riferimento alla Performance Individuale del personale dell'Area della Dirigenza, provvedendo a segnalare eventuali criticità nelle sedi adeguate a completamento delle attività di rendicontazione.

3. VALIDAZIONE

Il NVP, nell'impostare sul piano metodologico la validazione della Relazione sulla performance, ha tenuto conto delle caratteristiche sia del ciclo, sia del sistema di misurazione e valutazione in atto nel corso dell'anno di riferimento, 2023.

Il NVP ha quindi analizzato la Relazione sulla performance approfondendo distintamente ciascuno dei criteri di riferimento per la validazione elencati dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance, n. 3 del novembre 2018.

Sulla base degli accertamenti effettuati, il NVP, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2023 e ai singoli ambiti o criteri elencati dalle Linee guida n. 3 richiamate, rileva quanto segue.

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.

La Relazione rispecchia fedelmente struttura e contenuti del Piano della performance 2023-2025, riferendo sui risultati ottenuti per ciascuno degli obiettivi inclusi nello stesso. La verifica sulla coerenza risulta quindi positiva.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV/NdV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione.

Le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione risultano coerenti con le risultanze dei monitoraggi effettuati dal NVP.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa sia individuale) inseriti nel Piano.

Nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi organizzativi inseriti nel Piano della performance 2023-2025. Non è stato possibile includere le valutazioni individuali riferite all'area della dirigenza, perché il relativo procedimento è stato avviato, ma non concluso. Il NVP vigilerà sul completamento degli aspetti relativi alla performance individuale dei dirigenti, così da verificare il pieno assolvimento degli obblighi correlati.

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza sono integrati nella misurazione e valutazione della performance, con particolare riguardo alla performance organizzativa e se ne trova riscontro nella sezione dedicata a Pianificazione e monitoraggio dei processi aziendali.

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.

Il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato diffusamente e correttamente utilizzato.

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano sostanzialmente affidabili, grazie all'attivazione di un sistema di controllo di gestione supportato da adeguati strumenti informatici.

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

Gli scostamenti sono evidenziati e motivati.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

La relazione rendiconta i risultati in modo adeguatamente comprensivo rispetto agli obiettivi stabiliti per tutte le unità organizzative. Il NVP vigilerà sul completamento delle valutazioni individuali riferite all'Area della dirigenza.

i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP.

La Relazione risulta parzialmente conforme alle disposizioni normative vigenti e alle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di novembre 2018, che però sono riferite specificamente ai Ministeri e non alle organizzazioni del Sistema Sanitario Nazionale. Le criticità principali da risolvere riguardano l'inserimento dei dati di sintesi riferiti alle valutazioni individuali dell'Area della dirigenza, per le quali è previsto un completamento che sarà oggetto di verifica da parte del NVP nel mese di settembre 2024.

j. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).

La Relazione risulta sufficientemente sintetica, con utilizzo corretto di alcuni schemi e tabelle che agevolano la comprensione e la sintesi dei risultati conseguiti dall'amministrazione. Anche le tabelle inserite nella documentazione appaiono correttamente impostate e favoriscono l'approfondimento della strutturazione e del raggiungimento di ciascun indicatore correlato agli obiettivi.

k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

La Relazione risulta sufficientemente chiara e comprensibile in quanto redatta con un linguaggio semplice e diretto, corredata da alcune rappresentazioni grafiche efficaci, con pochi rinvii a norme o ad altri documenti. La presenza di un indice facilita l'orientamento dell'attenzione di chi legge.

Alla luce delle considerazioni fin qui espresse, questo Nucleo di Valutazione, riconoscendo la concreta realizzazione del ciclo della performance 2023, previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 150 del 2009, valida la Relazione sulla performance per l'anno 2023 di ASST Valtellina – Alto Lario, con apposito provvedimento.

4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Dall'analisi esposta, risulta come Il NVP riconosca l'esistenza, nella Relazione della Performance 2023, di un formale e sostanziale collegamento tra gli obiettivi organizzativi e individuali proposti, il loro grado di raggiungimento e la definizione dell'allocazione delle risorse aziendali.

Il sistema di controllo di gestione, con i perfezionamenti introdotti nel corso del tempo anche negli applicativi informatici, si rivela consolidato e in grado di garantire una completezza di copertura dei processi aziendali, nonché di analisi degli scostamenti e di pronta verifica delle cause ostative al raggiungimento dei target predefiniti.

Il monitoraggio della performance organizzativa evidenzia un sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance 2023, definiti nell'ambito del PIAO 2023-25, anche nelle aree di maggiore criticità come nel rispetto delle regole nazionali e regionali in tema di liste di attesa. I limitati casi di scostamento rispetto ai valori di budget sono in genere riconducibili a situazioni critiche di carattere emergenziale, legate alla difficoltà di ricostituire in tempi brevi alcuni "vuoti" di organico che si sono verificati e consolidati nel tempo. Non appaiono quindi indicativi di aree di inefficienza consolidate, bensì di una problematica a monte nella capacità erogativa per alcune specialità particolarmente critiche in termini di fabbisogno del personale.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è riferita del resto, ai sensi degli art. 8 e 14 del D. Lgs. n. 150/2009, a una pluralità di ambiti, non riducibili al semplice scostamento quantitativo rispetto alle misure degli indicatori adottati, ma che richiamano a una valutazione complessiva e bilanciata rispetto a diversi criteri che comprendono la soddisfazione degli utenti, l'efficienza nell'impiego delle risorse con la riduzione dei costi, la qualità e la quantità delle prestazioni, e altro.

Tuttavia, per il futuro, si dovrà considerare l'esigenza di migliorare nell'individuazione tempestiva delle anomalie nel fluire dei processi aziendali, e quindi nell'adozione di correttivi in corso d'anno che consentano anche di non posporre la soluzione delle criticità emergenti, ma di trovare una pronta rinegoziazione di target e obiettivi all'insorgere delle problematiche stesse, con una maggiore puntualità di azione.

Più in generale, il NVP raccomanda una maggiore attenzione al rispetto delle tempistiche previste per le varie fasi del Ciclo della Performance, nel senso già indicato dalle raccomandazioni espresse da questo stesso Nucleo nelle sue Relazioni sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli, per gli anni 2022 e 2023.

Questo riguarda in particolare la valutazione della performance individuale, che anche quest'anno ha visto un ritardo, contenuto per il personale del Comparto, e più grave per l'Area della dirigenza, che richiederà un successivo aggiornamento della relazione e quindi della sua validazione. In questo senso si segnala anche che i tempi molto stretti tra il completamento del processo di valutazione individuale e la stesura della Relazione sulla Performance sono fonte di situazioni di incertezza che in futuro occorrerà evitare, come è avvenuto nell'analisi a campione delle schede di valutazione del personale da cui è risultata l'esigenza di una verifica in tempi successivi delle modalità di acquisizione della presa di visione da parte degli interessati.

Ulteriore elemento da vagliare è quello delle aree oggetto di monitoraggio per la performance organizzativa: il perseguimento di obiettivi strategici che vengono posti in essere senza una coerente

declinazione rispetto al fabbisogno del personale e alla reale capacità erogativa dei presidi pone problemi in termini di definizione dei target, così come di rivisitazione dello stesso nel corso d'anno oppure ancora di esigenza di sterilizzazione dell'obiettivo posto in essere. Tale prassi deve essere revisionata nel processo di valutazione e di controllo interno, attraverso una più attenta definizione del target iniziale, oppure nel garantire una più puntuale fase di rinegoziazione, tra settembre e ottobre, così da avere delle tempistiche adeguate anche da parte delle Unità Operative per recepire il cambiamento e poter rivalutare le azioni correttive da implementare.

Risulta di rilievo modellare il recepimento degli obiettivi strategici regionali sulle reali capacità aziendali, modificando o adeguando i target, rispetto ai trend storici aziendali, così da meglio garantire il raggiungimento degli stessi alle unità organizzativa, anche in ragione di quanto suggerito da parte del D.Lgs 74 del 2017, che configura la separazione tra obiettivi strategici e operativi all'interno del ciclo di misurazione e valutazione della performance.

Il NVP esprime in questa sede anche il suggerimento di affrontare con attenzione e con obiettivi dedicati il tema del benessere organizzativo, così come quello della valutazione della qualità dei servizi, anche in ragione della D. Lgs 222 del 13 dicembre 2023 "Riqualificazione dei Servizi Pubblici per l'Inclusione e l'Accessibilità", che puntando su una migliore accessibilità per gli utenti ai servizi, suggerisce una maggiore attenzione al tema della valutazione della qualità degli stessi, attraverso l'aggiornamento della carta dei servizi e il rilancio di iniziative rivolte alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività, anche incentivando modalità interattive, che poi possono ulteriormente generare trasparenza e informazione verso l'esterno, ai sensi degli art. 8 e 19bis del D. Lgs. n. 150/2009.

Ulteriore tema più volte sollevato e che il NVP nuovamente richiama anche in questa sede, è quello relativo alla performance individuale, con particolare riguardo alla revisione dei regolamenti e delle schede di valutazione individuali che, seppur riconfermati nel corso dell'anno 2023, andrebbero riaggiornati. Su questo punto si auspica che venga pianificato un confronto strutturato con le OOS.

Letto, confermato e sottoscritto.

Firmato da: GIANFRANCO MARIA REBORA
Data: 18/07/2024 18:40:33
Limite d'uso: Explicit Text: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019 - Explicit Text: Certificate issued through Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) digital identity, not usable to require other SPID digit

Presidente Prof. Gianfranco Maria Rebora

Componente

Dott.ssa Emanuela Foglia



Componente

Dott.ssa Leila Lunardi

Firmato da:
LNRLLE83T62L219Z
Codice fiscale: LNRLLE83T62L219Z
Organizzazione: Actalis S.p.A.
Valido da: 05-09-2023 17:06:17 a: 03-09-2029 17:06:17
Certificato emesso da: Regione Lombardia - CA Cittadini 2020, Actalis S.p.A., IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 18-07-2024 18:28:17
Motivo: Approvo il documento



**NUCLEO DI VALUTAZIONE
ASST VALTELLINA E ALTO LARIO**

Atto di validazione della Relazione sulla *performance* 2023

Visto l'art. 14, comma 4, lett. c), d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150;

Viste le Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018 adottate dal Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*;

Vista la Relazione sulla *performance* 2023, approvata dal Direttore generale con delibera n. 480 del 18/07/2024;

Considerato che risultano positivi gli accertamenti previsti e le verifiche effettuate;

il Nucleo di Valutazione di ASST Valtellina – Alto Lario, come da punto n. 1 del verbale del 18 luglio 2024 nonché considerando le motivazioni e le raccomandazioni contenute nel Documento di Validazione, da intendersi quale parte integrante del presente atto

VALIDA

la Relazione sulla *performance* 2023 di ASST Valtellina - Alto Lario.

Sondrio, 18 luglio 2024

Il Presidente

Prof. Gianfranco Maria Rebora

I Componenti

Dott.ssa Emanuela Foglia

Dott.ssa Leila Lunardi

Firmato da:
LNRLLE83T62L219Z
Codice fiscale: LNRLLE83T62L219Z
Organizzazione: Actalis S.p.A.
Valido da: 05-09-2023 17:06:17 a: 03-09-2029 17:06:17
Certificato emesso da: Regione Lombardia - CA Cittadini 2020, Actalis S.p.A., IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 18-07-2024 18:27:28
Motivo: Approvo il documento