



Azienda Ospedaliera di
Desio e Vimercate

Ospedali di:
Carate B. - Giussano
Desio - Seregno
Vimercate

*NUCLEO DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI*

**DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

- A. Il Nucleo di valutazione delle prestazioni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* per l'anno 2013, trasmessa dall'Amministrazione con nota del 10 giugno 2014 - prot. 15453.
- B. Il Nucleo ha svolto la propria funzione di verifica e convalida sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno esaminare nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio sul Piano della performance relativo all'anno 2013;
- C. Tutto ciò premesso, il Nucleo

RE: NVP

10 giugno 2014

CONVALIDA

la citata Relazione sulla Performance 2013

ESPRIME

parere positivo in merito alla liquidazione dei saldi del Premio di Produttività e della Retribuzione di Risultato per l'esercizio 2013, commisurata ai gradi di raggiungimento degli obiettivi riportati nella Relazione sulla Performance, ai sensi della normativa e dei vigenti accordi sindacali.

Il Presidente del
Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Dott.ssa Daniela Bianchi

Allegato: Sintesi delle motivazioni alla base della decisione di validazione della relazione sulla performance e relazione sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità

Desio, 10 giugno 2014

20871 Vimercate (MB)
Via Santi Cosma e Damiano, 10
Tel.: 039.66541
Fax: 039.6654629
C.F. e P. IVA 02733390963

SINTESI DELLE MOTIVAZIONI ALLA BASE DELLA DECISIONE DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013 E RELAZIONE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ

I. PREMESSA

L'Azienda Ospedaliera è un'azienda con personalità giuridica pubblica.

L'art. 2 del D.lgs. 150/2009 espressamente individua l'ambito di applicazione della normativa contenuta nel Titolo II, con riferimento alle "amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Con la Delibera n. 5/2012 la CIVIT ha fornito le Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.

Con la Delibera n. 6/2012 la CIVIT ha fornito le Linee guida Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance* (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)

Le seguenti linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del decreto e, nei limiti di cui all'art. 16 comma 2 dello stesso decreto ("Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9e 15, comma 1), agli Enti territoriali e del Servizio sanitario nazionale.

Le disposizioni in materia di trasparenza contenute nell'art. 11, commi 1 e 3, dello stesso decreto, ai sensi dell'art. 74, comma 1 del decreto, rientrano poi nelle potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m) della Costituzione, con applicazione e portata quindi generale nell'ambito di tutta la pubblica amministrazione.

Inoltre, la disciplina del ciclo della *performance*, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 74 D.lgs 150/2009, costituisce, come espressamente ribadito dalla stessa CIVIT (delibere 1/2012, 2/2012 e 3/2012), diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione.

L'Azienda ospedaliera, in attuazione dell'art. 14 del D.lgs. n.150/2009 e delle successive disposizioni regionali, ha costituito il Nucleo di valutazione delle prestazioni (NVP) con propria deliberazione n. 639 del 1 luglio 2011.

L'Azienda ha altresì adottato, con delibera n. 327 del 2012, il "Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) dell'Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate", che disciplina le modalità di funzionamento dello

L'evoluzione successiva del suddetto piano ha dato luogo ai seguenti documenti, approvati in data 21 gennaio 2014 e regolarmente convalidati da questo Nucleo:

- l'edizione 2014 del "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza e l'integrità";
- il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 – 2016".

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è stato coinvolto in tutte le riunioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in cui sono stati esaminati e/o convalidati documenti o in alcun modo trattati temi inerenti la trasparenza e l'attività anticorruptiva, nonché gli adempimenti posti in capo all'Azienda dalla specifica recente normativa.

La presente Relazione, che è stata redatta secondo le linee guida pubblicate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione l'integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche, riferisce sul funzionamento complessivo nell'Azienda del sopradescritto Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, nonché sulla congruità della Relazione sulla Performance trasmessa a questo Nucleo per l'anno 2013.

2. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'azienda, che, come detto, ha recepito le indicazioni ed i criteri minimi enunciati nella delibera CIVIT 89/2010, è stato fatto proprio ed applicato dall'azienda nella definizione del Piano della Performance e nella successiva metodologia seguita per la realizzazione e per il monitoraggio delle conseguenti attività ed obiettivi strategici.

La valutazione del NVP si riferisce allo svolgimento del processo relativo all'anno 2013.

Anzitutto, va rilevato che, anche per l'anno 2013 l'elaborazione del Piano della performance è avvenuta dopo l'avvio del processo di programmazione annuale: in sostanza, l'Azienda ha riservato i contenuti, opportunamente integrati, dei documenti di programmazione in corso di elaborazione all'interno del Piano della Performance operando una riclassificazione (ed eventualmente un accorpamento) degli stessi per assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance.

Tale procedimento seguito è coerente con le esigenze contingenti manifestatesi nell'anno 2013 in conseguenza dall'attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale 2012-2014, che ha avuto luogo principalmente nel corso dell'esercizio in questione.

Gli obiettivi strategici dell'azienda contenuti nel Piano della Performance sono in ogni caso stati formulati in modo coerente con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009.

quelli inerenti le Risorse Aggiuntive per i quali è stato previsto un sostanziale sfasamento temporale rispetto alle altre valutazioni in essere, ha consentito di apportare innovazioni molto migliorative alla gestione di tale processo.

Il Nucleo al riguardo evidenzia la necessità di migliorare ulteriormente la puntuale e tempestiva trasmissione della documentazione, in linea con quanto richiesto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e prescritto dalla normativa di riferimento.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa è adeguata alla realtà organizzativa dell'azienda.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, la reportistica prodotta dal sistema informatico consente una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati. Il sistema in atto costituisce un utile cruscotto di monitoraggio, verifica e controllo di tutta l'attività dell'azienda, per ogni unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice aziendale.

Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale riguarda tutto il personale dell'azienda, dirigenziale e non.

La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'azienda, risultando dal processo di successiva articolazione degli obiettivi nell'ambito della struttura organizzativa.

Il Nucleo ritiene che la procedura, disciplinata dal protocollo operativo per il sistema premiante aziendale, per l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti, sia conforme alla previsione normativa.

Dalle verifiche effettuate risulta un'adeguato grado di applicazione concreta della metodologia.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Non sono state effettuate da parte del Nucleo valutazioni complete in merito alle modalità operative seguite dai valutatori in sede di misurazione e valutazione della performance individuale per la condivisione da parte dei soggetti valutati e la loro coerenza con quanto stabilito nel sistema premiante.

Dalle verifiche a campione effettuate risulta esserci un buon grado di correttezza nell'applicazione della procedura.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Relazione sulla Performance

La Relazione sulla Performance, trasmessa dall'Azienda entro i termini per l'esame della stessa da parte di questo Nucleo, appare in linea con la normativa in materia, e in particolare con il D.Lgs. 150/2009, art. 10 comma 1, lettera b e con la Delibera n. 5/2012 della CIVIT, con la quale sono state fornite le Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, sulla struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla performance.

3. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA' E CUSTOMER SATISFACTION

Come è noto, in ambito sanitario la tematica degli standard di qualità dei servizi è stata presa in considerazione molto tempo prima delle altre Amministrazioni. Si fa riferimento in particolare al DPCM 19 maggio 1995 che contiene lo "Schema generale di riferimento della Carta dei servizi pubblici sanitari". Sulla base di questo decreto i soggetti erogatori di servizi pubblici sanitari hanno adottato i relativi standard di qualità. Pertanto, il livello degli standard dell'azienda è qualitativamente molto elevato.

L'Azienda nel corso del 2013 ha provveduto alla conduzione di attività volte all'estensione della certificazione ISO 9000 precedentemente esistente, adottando una logica per processi; tale attività ha portato, nel corso del 2013, al rinnovo/estensione della certificazione.

L'Azienda ha predisposto per l'anno 2013 il proprio sistema di rilevazione della Customer Satisfaction, al fine di ottimizzare i servizi delle Strutture e di migliorare i rapporti con l'utenza.

Riguardo la valutazione del grado di soddisfazione, sulla base di una convalidata metodologia, che ha evidenziato alcuni punti di maggiore criticità (notevole bacino di utenza, problemi tecnici di non immediata risoluzione, carenza organica ecc..) sono state individuate le aree di interesse su cui poter sviluppare delle azioni di miglioramento, volte alle caratteristiche del servizio che possono condizionare la percezione e quindi il giudizio dell'utenza.

4. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DA PARTE DEL N.V.P.

Le attività di verifica che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione, sono state svolte durante tutto il 2013.

Le attività di verifica sono state svolte in particolare mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'azienda (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche ecc...), acquisite nei corsi di incontri ed audizioni con dipendenti dell'Azienda stessa e/o direttamente acquisite dal sito istituzionale.

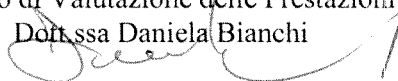
Nel corso dell'esercizio in questione, il NVP si è riunito nelle seguenti date:

- 18 febbraio 2013
- 8 marzo 2013
- 14 maggio 2013
- 7 giugno 2013
- 14 giugno 2013
- 12 luglio 2013

6. CONCLUSIONI E MOTIVAZIONI PER LA VALIDAZIONE LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

In conclusione, il Nucleo di valutazioni delle Prestazioni, sulla base delle verifiche effettuate nel corso dell'esercizio 2013 e dei contenuti della "Relazione sulla Performance 2013" trasmessa dall'Azienda, ritiene che la stessa contenga una descrizione fedele e accurata del processo di valutazione e delle risultanze dello stesso e che pertanto possa essere oggetto di validazione.

Il Presidente del
Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Dott.ssa Daniela Bianchi



Desio, 10 giugno 2014

