



ATS Bergamo

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ SULLO STATO NEL 2016 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Sergio Sforzini (Presidente), Vincenzo Avolio, Roberta Guerini

Premessa.....	2
Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	2
Funzionamento complessivo del sistema di programmazione.....	3
Anticorruzione e Trasparenza.....	3
Collegamento con altri sistemi di controllo e sistema informativo.....	4
Monitoraggio OIV.....	4
Proposte di Miglioramento.....	5

¹ Di cui all'Art. 14, comma 4, Lett. A) D. Lgs. 150/2009

**PREMESSA**

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'ATS di Bergamo dei disposti del D. Lgs. n.150/2009, delle indicazioni di ANAC e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Giunta della Regione Lombardia. Descrive il funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, esplicitando la capacità dell'Azienda a rispondere ai dettami normativi ed evidenziando le particolarità del sistema e gli eventuali spazi di miglioramento.

Si segnala che l'ATS di Bergamo, in ottemperanza a:

- D. Lgs. n.150/2009,
- Legge Regionale 7 luglio 2008 n. 20 "Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale",
- DGR N° X / 5539 del 02/08/2016

ha costituito in data 4 ottobre 2016 con atto deliberativo n. 618 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni costituito da Sergio Sforzini (Presidente), Vincenzo Avolio, Roberta Guerini.

La relazione che segue si riferisce all'anno 2016. Seppure il nucleo sia stato nominato a fine anno, per ottemperare all'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009 e alle indicazioni fornite dall'OIV regionale, si è deciso di redigere una relazione sintetica che costituisca il punto di partenza per il lavoro del prossimo triennio

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento aggiornato nel 2016 e disponibile al sito <http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca fase03.aspx?ID=28954>

I principi generali sui quali si sviluppa il sistema di valutazione delle performance organizzative sono coerenti con quanto definito nel Decreto Legislativo 150/09, Titolo II e Titolo III, e sono i seguenti:

- la misurazione e la valutazione della performance annuale e pluriennale collettiva ed individuale servono ad esaminare ciò che si è stati capaci di fare con le risorse disponibili, quali sono i punti di forza e di debolezza del sistema, quale ricaduta ha avuto il processo di valutazione collettiva ed individuale sul miglioramento delle prestazioni, quali azioni correttive o quali nuove iniziative si possono attuare attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione degli incentivi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento, per migliorare i servizi offerti e le competenze professionali.
- Oltre agli obiettivi di carattere nazionale e regionale, sono individuati dalla Direzione Generale alcuni obiettivi annuali, misurabili tramite indicatori monitorati periodicamente, noti e accessibili in ogni fase del ciclo di gestione delle



performance attraverso il ciclo di programmazione e controllo anche per poter modulare ed adattare i risultati finali agli eventuali scostamenti imprevisti e / o alle nuove informazioni emergenti tramite il periodico "reporting".

- La fase di valutazione finale misura la percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo attraverso la verifica puntuale di ogni indicatore individuato nella prima fase.

Tutto il ciclo si correla alla articolazione aziendale nel più ampio ciclo delle *performance* descritte nel Piano Strategico Integrato delle *Performance Aziendali* e Piano di Miglioramento.

Il processo complessivo si articola nelle seguenti attività:

- Programmazione degli obiettivi e predisposizione delle schede; negoziazione e raccolta delle schede obiettivi/*budget*; verifica infrannuale e misurazione delle *performance*; eventuale revisione del *budget*; valutazione delle *performance* organizzative; 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 e nazionale..

Gli obiettivi 2016 sono disponibili sul Portale ATS nella sezione: Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali /Atti Amministrativi Generali.

<http://www.ats->

[bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=66199&TipoElemento=categoria](http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=66199&TipoElemento=categoria)

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance dell'Amministrazione Trasparente della ATS di Bergamo è disponibile il Piano della performance aziendale 2016. Il Piano individua le 5 dimensioni su cui valutare la performance dell'Azienda:

1. Efficacia interna
2. Efficienza produttiva e gestionale
3. Efficacia organizzativa
4. Accessibilità
5. Qualità dell'organizzazione.

Per ogni dimensione viene declinato un set articolato di indicatori. Su questi il nucleo si è riservato la possibilità, nei prossimi anni, di richiedere interventi di definizione del target e di creazione di serie storiche.

Il Piano viene rendicontato annualmente attraverso la Relazione sulle performance, pubblicata al seguente link <http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66179&ID=66224&TipoElemento=categoria>.

Ai sensi della normativa di riferimento, l'approvazione del piano è propedeutica alla erogazione dei premi di risultato.



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è pubblicato al seguente link: <http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=66198&TipoElemento=categoria>.

Responsabile delle attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza è il Dott. Piero Canino che, nella sua funzione di Direttore di Unità Operativa - Area Risorse Umane e Direttore del Dipartimento Amministrativo, collabora costantemente con il Nucleo di Valutazione, 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 sulle attività effettuate è stata predisposta dal Dott. Canino nei termini di legge ed è visibile al seguente link: <http://www.ats-bg.it/servizi/gestionedocumentale/ricerca fase03.aspx?ID=27640>

Per quanto concerne la trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono stati adeguatamente rispettati, così come certificato dal Nucleo di valutazione il 19 aprile 2017 e visibile sul Portale ATS nella sezione: Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Attestazioni OIV O STRUTTURA ANALOGA/ (<http://www.ats-bg.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=16861&idArea=66171&idCat=66173&ID=73543&TipoElemento=categoria>)

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. Tale adempimento è stato programmato dall'attuale Nucleo per i prossimi mesi.

Il nucleo di valutazione delle prestazioni ha richiesto di potersi confrontare anche con il responsabile del benessere organizzativo al fine di raccogliere informazioni sullo stato di attuazione di eventuali attività programmate. Tale attività sarà calendarizzata nel prossimo anno.

Restano infine da definire incontri finalizzati ad individuare una modalità di coordinamento con:

- il "Comitato Unico di Garanzia"² per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", costituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 237 del 24 marzo 2011.
- La funzione di internal auditing, così come definita dalla LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR.

² 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.



Non da ultimo, si ritiene indispensabile un confronto con il responsabile dei sistemi informativi poiché, a parere di questo Nucleo di Valutazione, la presenza di un sistema informatico adeguato a supporto del ciclo di programmazione e di controllo garantisce una migliore oggettività della valutazione delle performance.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni 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 o incarichi di coordinamento;
- 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
- l'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

In questa sua attività collabora con le funzioni di controllo identificate nel precedente paragrafo e con la Direzione Strategica aziendale.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Nel 2016 il Nucleo era da poco stato nominato. Non può quindi far altro che osservare quanto realizzato dal nucleo precedente.

Si impegna nei prossimi mesi a collaborare con le strutture interne per migliorare alcuni aspetti della misurazione delle performance e del rispetto degli obblighi di trasparenza. Margini di miglioramento sono per esempio possibili sulla leggibilità e accessibilità dei documenti di programmazione e controllo approvati annualmente.

Il Nucleo si impegna infine ad attivare quelle collaborazioni con il Collegio Sindacale, il responsabile del Benessere Organizzativo e dell'Internal Auditing e il Comitato Unico di garanzia necessarie per un migliore svolgimento delle sue funzioni.