

IRCCS Fondazione Carlo Besta - Milano

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE¹ DELLE PRESTAZIONI SULLO STATO NEL 2019 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Carlo Ausenda, Davide Croce (Presidente), Antonio Gioiosa

Sommario

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.....	5
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	5

¹ DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009

PREMESSA

Questa relazione, redatta dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in stretto coordinamento con l'IRCCS, rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, dell'ANAC e delle metodologie e delle indicazioni dell'OIV della Giunta della Regione Lombardia².

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per le Aziende Sanitarie, costituisce comunque un punto di riferimento a cadenza annuale secondo quanto indicato ancora informalmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta della Regione Lombardia.

Le linee guida a cui questa relazione si ispira sono alla Delibera n 23/2013 dell'ANAC³.

Non è presente un regolamento formalizzato del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ma solo una bozza proposta da questo Nucleo.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nel documento aggiornato il 29/01/2014 e disponibile al sito:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_e_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_besti/060_perf/005_sis_mis_val_per/

Per il personale del Comparto la modalità di erogazione della "produttività" è articolata nel modo seguente:

A) il 70% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività collettiva sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) previa certificazione prevista con cadenza trimestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal NVP sulla base degli indicatori stabiliti in sede di definizione del budget e/o relazioni dei Direttori di Struttura Complessa attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi.

B) il 30% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività, sono riconosciute, a saldo, in relazione alla valutazione individuale (attraverso la compilazione di un'apposita scheda di valutazione della performance) ottenuta nell'anno di riferimento.

Entrambe le quote di produttività collettiva sono attribuite al personale con le diversificazioni basate sui pesi delle relative categorie contrattuali previste dal CCIA 2002/2005 (Area del comparto).

² 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.

³ Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

Per il personale Dirigente la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dai vigenti CCCCNNLL avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi della singola U.O. e per i dirigenti professionali e responsabili di Struttura Semplice afferenti all'area medica-sanitaria, anche della percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione (per il direttore di U.O. si applica la percentuale di raggiungimento degli obiettivi della U.O.; per il Direttore di Dipartimento si fa riferimento alla media di raggiungimento degli obiettivi delle U.O. afferenti).

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nella sezione Performance è disponibile il piano della performance aziendale che per il 2019 è all'indirizzo:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_best_a/060_perf/010_pia_per/2019/Documenti_1549450359196/1549450359648_piano_della_performance_2019_2021.pdf

L'IRCCS Fondazione Besta dichiara anche nel 2019 che la finalità del Piano delle Performance è quella di rendere partecipe la collettività ed in particolare gli utenti del S.S.R. dei più interessanti e performanti obiettivi che la Fondazione si è prefissa di raggiungere, garantendo trasparenza ed ampia diffusione tra cittadini, utenti, stakeholders, etc.

Il Piano della Performance è orientato ad assicurare un forte legame tra la missione dell'Istituto, i programmi, gli obiettivi e le azioni intraprese, nonché tra risultati, processi e risorse.

Esso è articolato, a conferma, nelle macroaree seguenti:

- Eccellenza scientifica;
- Eccellenza clinica;
- Sicurezza per i pazienti e per gli operatori;
- Miglioramento dei servizi per l'utenza;
- Digitalizzazione;
- Trasparenza e anticorruzione come obiettivi culturali;
- Gestione attenta delle risorse assegnate.

I suoi risultati, descritti dalla relazione sulla performance 2019 sono ricavabili all'indirizzo internet:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_best_a/060_perf/020_rel_per/2020/Documenti_1596614864032/1596783570497_relazione_sulla_performance-2019.pdf

La relazione ripercorre nelle 7 aree ritenute fondamentali dalla direzione strategica e riportate sopra in questa relazione l'andamento nel 2019. Il giudizio di questo NdV è che la relazione è ampiamente sufficiente per gli scopi previsti dalla regolazione.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione è pubblicato al sito:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_best/222_alt_con_corr/2019/Documenti_1548938840966/1548938841794_ptpct_2019_2021.pdf

Sono riconfermati ed ampliati i principi che hanno ispirato il filone anticorruzione, ovvero:

- *ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;*
- *aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;*
- *creare un contesto sfavorevole alla corruzione.*

Il P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale la Fondazione descrive un “processo” articolato in fasi tra loro collegate finalizzato a formulare una strategia di prevenzione di fenomeni corruttivi.

È quindi un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti, tenuto conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione.

Il P.T.P.C. della Fondazione rappresenta un programma di attività con l'indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi di attuazione.

I soggetti responsabili all'interno della Fondazione sono stati individuati da apposito provvedimento.

La relazione sulle attività del 2019 è presente sul sito aziendale all'indirizzo:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_best/222_alt_con_corr/2016/Documenti_1452863346829/

Il piano risulta completo e sono state attivate tutte le azioni previste.

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 (adempimento più volte programmato negli anni). Il 18 novembre 2019 il NdV delle prestazioni ha incontrato il Collegio Sindacale, con ampia soddisfazione tra le parti del doppio ruolo di controllo.

Il nucleo di valutazione delle prestazioni ha incontrato il Comitato Unico di Garanzia⁴ nella figura del Presidente Barbara Garavaglia nell'ambito anche del piano delle azioni positive (23 dicembre 2019). Si è convenuto di incontrare il CUG ogni anno visti i punti di azione comuni.

La LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR di definizione per l'attuazione hanno introdotto in Lombardia il sistema di internal auditing nelle aziende sanitarie.

Il nucleo di valutazione non si è coordinato con la responsabile (Dr.ssa Bazzoni) nel 2019, programmando l'attività nel 2020.

Durante il 2019 il NdV non ha ritenuto di incontrare il responsabile dei sistemi informativi date le rassicurazioni sull'impermeabilità del sistema interna ed esterna.

⁴ 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.

MONITORAGGIO OIV

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato nel 2019 i modelli di monitoraggio con il sistema anticorruzione, con l'internal auditing e con la direzione strategica (per il sistema performance).

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Durante il 2020 verrà analizzato il modello del benessere organizzativo aziendale attraverso l'ascolto dei responsabili, ivi compreso il coordinatore CUG.

Milano, Dicembre 2019

Il Presidente del Nucleo di valutazione delle prestazioni

Davide Croce