



# RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

## Anno 2019



## **1) Sistema di valutazione Personale del Comparto**

Per il personale del comparto, l'anno 2019 ha rappresentato un periodo di transizione in quanto in data 21 maggio 2018 veniva sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto sanità triennio 2016-2018 che innovava radicalmente il trattamento giuridico di alcune fattispecie, tra le quali anche il sistema di premiante.

In conseguenza all'adozione del nuovo CCNL, ciascuna Azienda ha proceduto a dotarsi di appositi Contratti Collettivi Integrativi Aziendali anch'essi incidenti sul sistema della premialità collettiva ed individuale.

L'ASST della Valcamonica, ha raggiunto con le Organizzazioni Sindacali uno specifico CCIA, già validato dal Collegio Sindacale e attualmente in attesa di sottoscrizione definitiva da parte delle predette.

Pertanto in esito a tale attività di contrattazione il nuovo sistema della premialità, preso atto che l'art.8 del CCNL 21.5.2018, al proprio comma 5, lett. b) devolve alla contrattazione integrativa la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ripropone le modalità già in applicate dall'Azienda, apportando solamente alcune migliorie finalizzate a garantire una più efficace premialità del merito all'interno delle singole valutazioni individuali.

In particolare una somma pari al 90% del fondo disponibile viene legata agli obiettivi di budget dei singoli centri di responsabilità, così come risultano dalle schede di budget negoziate ed erogate in base alla disciplina successivamente esplicitata, secondo un sistema globale di valutazione che collega la performance organizzativa e la performance individuale mentre una somma pari al 10% viene gestita dalla Direzione Generale per valorizzare particolari apporti e finanziare azioni di particolare rilevanza, in un'ottica di premialità della performance individuale di singoli operatori.

Ai fini della corresponsione della produttività viene preso in considerazione:

**a) Performance Organizzativa** - Area degli obiettivi - scheda a (scheda di budget) - valore complessivo del 70% del totale.

L'area obiettivi dell'unità operativa costituisce l'obiettivo concordato tra la dirigenza e la direzione strategica per il raggiungimento del quale è prevista la partecipazione attiva del personale del comparto. Nella scheda di budget sono individuati specifici obiettivi da utilizzare ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'area del comparto, sulla base dei quali il nucleo di valutazione aziendale procederà alla verifica del raggiungimento in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo quale criterio attributivo.

Gli obiettivi saranno esplicitati al personale attraverso intranet aziendale e apposite riunioni di reparto. Viene prevista una verifica intermedia entro il mese di ottobre al fine, eventualmente, di corrispondere un anticipo dell'incentivo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi certificato dal nucleo di valutazione. Qualora si verificano situazioni di criticità i dati saranno debitamente comunicati ai dipendenti interessati ed analizzati con riunioni apposite di UO.

**b) Performance Individuale** - Scheda valutazione individuale - scheda B - valore complessivo 30%



Detta quota è attribuita secondo i seguenti criteri: fino a 17 punti - 0%; da punti 18 a punti 22 - 50%; da punti 23 a punti 26 - 75% e da 27 a 30 - 100%. Il dirigente/responsabile diretto può concordare con il singolo dipendente criteri o definire obiettivi misurabili da utilizzare quali elementi ai fini di rendere maggiormente oggettiva la valutazione di cui alla scheda B.

L'obiettivo concordato costituisce solo una modalità di valutazione partecipata e resta interno al processo di valutazione. In ogni caso l'area dei comportamenti e della partecipazione alle attività del gruppo di lavoro costituisce elemento essenziale della valutazione.

Al fine di garantire la differenziazione del premio individuale, al 7% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, in ordine di merito, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio pro-capite elargito ai sensi della lettera precedente. Le risorse necessarie all'attività vengono sottratte dal fondo prima della ripartizione del fondo.

Come già avviene le parti hanno concordato di valorizzare l'apporto individuale anche in termini di partecipazione oraria dei dipendenti, a tal fine non venendo considerate quali assenze esclusivamente le ferie, i recuperi ore, gli infortuni sul lavoro, il congedo per maternità obbligatoria e i permessi sindacali, con l'applicazione sul complessivo delle assenze di una franchigia di 15 giorni lavorativi.

In particolare, operativamente, il fondo produttività viene ripartito, prima di effettuare il saldo, su ogni UO in base al personale assegnato complessivamente nel corso dell'anno di riferimento. Tale importo viene suddiviso secondo i criteri sopra descritti, ripartendo secondo le medesime modalità anche eventuali residui, dopo l'esame delle assenze

Tutto quanto sopra espresso ha evidentemente applicazione a decorrere dall'anno 2020 con la conseguenza che, per l'anno 2019 resta vigente l'accordo appositamente intercorso tra Azienda e Sindacati e recepito dalla Stessa con proprio decreto n. 782/2019 il quale prevede un contenuto sostanzialmente analogo all'accordo 2020 eccezion fatta per una minore gradazione delle valutazioni e una diversa regolamentazione del premio individuale.

## **2) Sistema di valutazione del Personale Dirigenziale**

Sia per il personale della Dirigenza Medica che Sanitaria, così come anche per la Dirigenza PTA, l'Azienda ha raggiunto con le OOSS di riferimento specifici accordi per la determinazione della retribuzione di risultato.

### **a) Dirigenza Medica e Sanitaria non medica**

In data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il nuovo contratto della Dirigenza Medica e Sanitaria non medica.

Sin da subito sono state avviate le trattative sindacali finalizzate al raggiungimento di un accordo per la sottoscrizione di apposito contratto integrativo, che al momento, purtroppo non ha ancora visto la luce.

Per l'anno 2019 si è proceduto pertanto sulla base degli accordi già raggiunti ed in



particolare, nel merito, le parti, dato atto che la contrattazione collettiva di riferimento prevede che la retribuzione di risultato sia strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e venga corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste, si sono accordate per la definizione dei criteri di corresponsione.

In particolare, sostanzialmente confermando quanto già concordato negli anni precedenti, anche in attesa del nuovo contratto collettivo di entrambe le Dirigenze.

Nello specifico, dopo aver definito i criteri generali dell'accesso alla retribuzione di risultato le parti hanno proceduto a definire i requisiti, le modalità e le tempistiche di corresponsione della stessa.

Quanto al primo punto le parti hanno ribadito che possano partecipare alla retribuzione solamente i Dirigenti che abbiano optato per il rapporto di esclusività, restandone esclusi gli altri. Inoltre, i dirigenti ad impegno ridotto parteciperanno al risultato in proporzione al rapporto di lavoro stesso. Il budget per unità operativa viene costituito, ai sensi degli accordi aziendali vigenti, attribuendo ad ogni struttura un peso in relazione agli incarichi previsti nel POAS e viene distribuito a saldo sui singoli dirigenti in relazione agli incarichi affidati, sulla scorta della valutazione del Direttore di Dipartimento/Struttura complessa competente e della presenza in servizio. Come già previsto negli anni precedenti, le parti hanno concordato di riservare il 10% del fondo di risultato a progetti di rilevanza strategica individuati dall'Azienda. Eventuali residui di detto fondo, così come dei fondi disagio e posizione (art. 50-51), una volta accertati, confluiranno nel fondo risultato e verranno distribuiti secondo le modalità previste. Ancora, le parti hanno concordato che l'accesso alla retribuzione di risultato, anche in ragione del significativo riconoscimento di prestazioni ulteriori di cui all'art. 55 CCNL 8.6.2000, sia subordinata alla maturazione di orario aggiuntivo, considerato necessario ai fini degli obiettivi medesimi ai sensi dell'art.55 CCNL 8.6.2000, quantificato in complessive n.48 ore annue. In ragione della data di stipulazione del presente accordo, per l'anno 2019 l'accesso alla retribuzione di risultato è subordinata alla maturazione di un orario aggiuntivo di 12 ore, rilevato a cartellino al 31.12.2019.

Quanto al secondo punto le parti hanno concordato la corresponsione di un primo step di raggiungimento obiettivi al 30.6.2019 da effettuarsi dopo la fase di rendicontazione e validazione obiettivi da effettuarsi presumibilmente nei mesi di novembre / dicembre in misura massima non superiore al 50% del budget attribuito all'UO in riferimento al solo fondo di risultato. Il saldo definitivo avverrà invece, presumibilmente nei mesi di maggio / giugno dell'anno successivo, dopo la costituzione definitiva dei fondi ritualmente validata dal Collegio Sindacale. Tale quota sarà erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività fornito dal Controllo di Gestione Aziendale.

## b) Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa



Le parti, dato atto che la contrattazione collettiva di riferimento prevede che la retribuzione di risultato sia strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e venga corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste, si sono accordate per la definizione dei criteri di corresponsione.

Nello specifico, dopo aver definito i criteri generali dell'accesso alla retribuzione di risultato le parti hanno proceduto a definire i requisiti, le modalità e le tempistiche di corresponsione della stessa.

Quanto al primo punto le parti, hanno dato preliminarmente atto che l'accesso alla retribuzione di risultato sia subordinata alla maturazione di orario aggiuntivo, considerato necessario ai fini degli obiettivi medesimi ai sensi dell'art.55 CCNL 8.6.2000, quantificato in complessive n.48 ore annue. In ragione della data di stipulazione del presente accordo, per l'anno 2019 l'accesso alla retribuzione di risultato è subordinata alla maturazione di un orario aggiuntivo di 12 ore, rilevato a cartellino al 31.12.2019. I dirigenti ad impegno ridotto parteciperanno al risultato in proporzione al rapporto di lavoro svolto.

Le parti hanno dato atto che il vigente contratto integrativo aziendale prevede l'attribuzione di pesi differenziati alle strutture in relazione agli incarichi previsti nel Piano di Organizzazione e ai dirigenti presenti, e pertanto per l'annualità 2019 le stesse concordano di riconoscere i seguenti pesi:

- Direttore di UOC	1,5
- Dirigente di UOS	1,3
- Dirigente professional con responsabilità di struttura organizzativa (FF)	1,0
- Dirigente professional	0,7

Come già concordato nelle annualità precedenti, le parti hanno previsto un punteggio aggiuntivo, da riproporzionarsi in ragione della durata dell'incarico, di 0,2 per il dirigente titolare dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e 0,5 per gli incarichi di responsabilità ex art.18 CCNL di ulteriori articolazioni organizzative.

Quanto alla definizione dei requisiti, delle modalità e delle tempistiche di corresponsione della retribuzioni le parti individuano un primo step di raggiungimento (per raggiungimento obiettivi al 30.6.2019) concordandosi che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente al primo semestre 2019 si è provveduto alla liquidazione di una quota, nei mesi di novembre dicembre.

Tale quota sarà erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi e comunque nella misura massima del 50% della quota provvisoria assegnata alla equipe. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività fornito dal Controllo di Gestione Aziendale.

Al fine di tale quota verranno effettuate le seguenti valutazioni:

Verifica assenze nel semestre (non incidono le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni)



Criteri di esclusione:

1. criticità di giudizio da parte del Direttore/ Responsabile, da formalizzarsi a cura del Direttore/Responsabile medesimo;
2. orario a debito, relativo all'anno 2019, all'1.8.2019;
3. Pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore con atto scritto comunicato all'interessato ed al CdG).

La quota corrisposta quale primo step, nella misura massima del 50% della consistenza del fondo, verrà erogata, inizialmente, ai Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, con quote individuali pro – capite uguali, eventualmente riproporzionate ai criteri su esposti.

Ai Dirigenti a tempo indeterminato, cessati in corso d'anno e a quelli che sono risultati assenti per una delle causali non escluse e che risultano dunque non valutabili, non verrà erogato l'anticipo della retribuzione di risultato, ma parteciperanno alla ripartizione della quota spettante solo in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri adottati per i Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, ciò al fine di evitare conguagli con cedolini stipendiali negativi.

I Dirigenti a tempo determinato parteciperanno alla ripartizione della quota spettante alla retribuzione di risultato in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri dei Dirigenti a tempo indeterminato, a condizione di aver svolto la propria attività in Azienda per almeno sei (6) mesi nel corso dell'anno.

Quanto alla corresponsione del saldo retribuzione di risultato – step finale (per raggiungimento obiettivi al 31.12.2019) le parti concordano che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente all'annualità 2019 si provvederà alla liquidazione del saldo della retribuzione di risultato, presumibilmente nei mesi di maggio / giugno dell'anno successivo, dopo la costituzione definitiva dei fondi ritualmente validata dal Collegio Sindacale. Tale quota sarà erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni,

Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività fornito dal Controllo di Gestione Aziendale.

Al fine di tale quota verranno effettuate le seguenti valutazioni:

Verifica assenze nell'anno (non incidono le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni)

Criteri di esclusione:

1. criticità di giudizio da parte del Direttore (giudizio non sufficiente tramite la scheda B)
2. mancata maturazione, al 31.12.2019, di un orario aggiuntivo di almeno 12 ore, riproporzionato per coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato dall'1.10.2019 (4 ore per ogni mese di assunzione)
3. Pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore con atto scritto comunicato all'interessato ed al CdG).

Le parti hanno infine disciplinato la distribuzione dei residui risultanti dal del Fondo di Posizione ritenendo di ripartire i residui del fondo di posizione per il 60% con i medesimi



criteri del risultato e per il restante 40% attribuendolo, ai dirigenti PTA, secondo i criteri di seguito dettagliati:

- per il 10% del residuo complessivo, proporzionalmente per i dirigenti in servizio in ragione del surplus orario maturato rispetto al dovuto contrattuale, nell'esercizio 2019, e rilevabile a cartellino alla data del 31.12.2019, sempre rapportando tale quota alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- per il 15% del residuo complessivo a favore dei dirigenti allo stato non titolari di struttura complessa, considerate le funzioni e le responsabilità, nel particolare contesto di limitate dimensioni di quest'ASST, su di essi gravanti, a supporto delle funzioni della Direzione strategica, sempre rapportando tale quota alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ;
- per il 15% del residuo complessivo per specifici progetti di rilevanza aziendale definiti da Direttore Generale.

### **3) Il sistema di valutazione**

Nel corso di ogni anno, tutto il personale viene soggetto a valutazione come previsto dalle normative vigenti.

Per il personale dirigente, a scadenze stabilite viene anche effettuata la valutazione delle performance, definita valutazione integrata (posizione e risultato).

Il valutatore in 1<sup>a</sup> istanza (di norma gerarchicamente superiore) e il valutato procedono, attraverso la condivisione del percorso designato, alla compilazione in ogni sua parte della scheda obiettivi individuali e successiva sottoscrizione.

La scheda viene consegnata al valutatore di 2<sup>a</sup> istanza (collegio Tecnico).

I soggetti valutatori in 1<sup>a</sup> istanza esplicitano, assegnano e condividono gli obiettivi con i singoli dirigenti, individuano e formalizzano gli indicatori qualitativi (posizione) e quantitativi (risultato), procedono alle valutazioni con cadenza concordata in fase di definizione obiettivi o, in via straordinaria, quando sussiste espressa richiesta di una delle parti.

Parimenti l'organismo valutativo di 2<sup>a</sup> istanza è il collegio che, sulla base delle valutazioni di 1<sup>a</sup> istanza, verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi (dapprima di Struttura e successivamente individuale) secondo le modalità, i tempi e le procedure contrattuali concordate con la Direzione Generale nel Regolamento del Collegio stesso.

Procede alla verifica e valutazione annuale (anche ai fini della retribuzione di risultato):

- a) risultati direzionali e gestionali del dirigente di dipartimento;
- b) risultati direzionali, gestionali e professionali del Dirigente di Struttura Complessa;
- c) risultati gestionali e professionali del Dirigente di Struttura Semplice, anche dipartimentale;
- d) risultati professionali raggiunti da tutti i dirigenti con incarico di natura professionale in relazione agli obiettivi affidati, anche di alta specializzazione.

Il Nucleo di Valutazione fornisce, altresì, elementi utili al Collegio Tecnico al fine della valutazione della posizione per il rinnovo dell'incarico.

La scheda di budget è lo strumento per la definizione, previa contrattazione con la Direzione Strategica, degli obiettivi di Dipartimento e successiva declinazione di questi alle



diverse Strutture Complesse di riferimento sulla base del loro razionale.

La scheda obiettivi individuale rappresenta lo strumento che volge alla responsabilizzazione dei dirigenti in merito al raggiungimento di uno o più specifici obiettivi (come da C.C.N.L.) tra quelli assegnati alla realtà organizzativa di riferimento ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Per ogni obiettivo (titolo e descrizione) identificato e condiviso sono riportati:

l'indicatore di posizione (aspetto qualitativo della competenza);

l'indicatore di risultato (aspetto quantitativo di misurazione performance);

il valore % dei singoli obiettivi assegnati

la % di raggiungimento degli obiettivi assegnati

annotazioni e varie riferite ad ogni singolo obiettivo da compilarsi sia in sede di valutazione annuale, sia in sede di valutazione intermedia.

#### **4) Ruolo del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e rapporto con il sistema dei controlli interni e della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

Il NVP monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni; valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Garantisce inoltre la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

Occorre inoltre dare atto che con decreto n.688 del 22 agosto 2019 l'Azienda ha proceduto all'approvazione del Regolamento Sistema di Budget con lo scopo di definire e regolamentare il sistema di budget quale meccanismo operativo aziendale nell'ambito del processo di programmazione e controllo periodico e sistematico della gestione.

Il NVP è inoltre responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

Il Nucleo si è coordinato anche con le varie forme di controlli predisposti all'interno dell'Azienda sia più in generale con il Sistema dei controlli interni che nello specifico ambito di governo del rischio corruttivo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

In particolare, l'Ufficio Sistemi dei Controlli Interni, costituito con decreto n.478/19, si è da subito occupato di supportare la Direzione Strategica per il conseguimento degli obiettivi aziendali nel rispetto dei canoni di legalità, efficacia, efficienza, economicità e trasparenza dell'azione amministrativa, concretizzando la propria attività in controlli a campione e mirati circa la presenza in servizio del personale dipendente nonché specifici



controlli sulla regolarità dello svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria, mentre il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che, come noto svolge una lunga serie di attività di natura preventiva rispetto all'insorgere del rischio corruttivo, individuato con decreto del Direttore Generale n.11/2016 nella persona dell'Avv. Gabriele Ceresetti, Dirigente professionale avvocato.

L'attività si è sviluppata mediante analisi della documentazione messa a disposizione dall'ASST (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche ecc.) ovvero su dati/informazioni acquisiti direttamente dal sito istituzionale o nel corso di incontri.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 190/2012 e dei connessi Decreti Legislativi (D.Lgs n. 33/2013 e smi), il Nucleo ha ampliato le proprie competenze.

Ai sensi della DGR n. X/5539 del 2.8.2016 richiamata in premessa rientrano nelle funzioni dell'Organismo la verifica dell'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza ed in tema di prevenzione della corruzione. Su tali presupposti, il Nucleo:

- ha incontrato più volte il Responsabile per prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- ha effettuato monitoraggi periodici sull'aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente, verificando il sistema informativo a supporto dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione;
- ha reso l'attestazione annuale sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione (verbale n. 4/2018);
- ha preso atto della Relazione annuale redatta dal RPCT ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012;
- ha verificato le metodologie adottate per la predisposizione del Piano della Performance 2018-2020 e condiviso quelle per il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021, accertando il collegamento tra le misure di prevenzione e gli obiettivi di budget.

Le attività di verifica come sopra descritte hanno costituito il supporto documentale e gli elementi di ingresso per la formulazione della presente relazione.