

## NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI – IZSLER BRESCIA

ANNO 2022

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2021 (art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009)

### Sommario

Premessa .....	1
La Performance Organizzativa .....	2
Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa .....	3
La Performance Individuale .....	3
Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale .....	3
Infrastruttura di supporto.....	4
Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	4
Interazione con le funzioni di controllo .....	4
Descrizione delle modalità del monitoraggio del NVP .....	4

### Premessa

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. Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli Enti Sanitari, costituisce comunque un punto di riferimento.

La presente relazione annuale viene pertanto redatta dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'IZSLER – Istituto Zooprofilattico - di Brescia, con riferimento al ciclo di gestione delle Performance per l'annualità 2022. Viene compilata ispirandosi ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, con il fine di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'IZSLER di Brescia.

Il ruolo del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'IZSLER di Brescia, nell'ambito del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2022, è stato svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con verifiche rivolte alla conformità, all'appropriatezza e alle metodologie applicate, sia dal precedente NVP in carica sino al 7/8/22, sia dall'attuale, come più sotto specificato.

In particolare il monitoraggio del Nucleo si è concentrato sulle fasi di:

- avvio del ciclo, individuazione degli obiettivi strategici pluriennali e annuali (Piano della Performance e PIAO);
- predisposizione schede di budget 2022;
- effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali con declinazione alle articolazioni aziendali (percorso di budget);
- monitoraggio degli stessi in corso d'anno e rendicontazione finale (Relazione sulla Performance/PIAO);
- applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo (schede di valutazione);
- L'applicazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (PTPCT e attestazioni annuali).

Come sopra riportato, nel corso del 2022, con delibera del Consiglio di Amministrazione n.10/22, è stato nominato il nuovo NVP – con decorrenza 08/08/2022 - in esito ad avviso pubblico nella seguente composizione:

- Dr.ssa Denita Cepiku - Componente iscritta nell'elenco nazionale (Presidente);
- Dott.ssa Cristina Boni – Componente iscritta nell'elenco nazionale;
- Dott. Saverio Malatesta – Componente regionale;

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 28.10.2022 è stato approvato il Regolamento di Funzionamento del NVP che disciplina le modalità di funzionamento e assicura i monitoraggi del funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance dell'Azienda e individuale, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni posti in essere dall'Azienda e verifica dei risultati.

## La Performance Organizzativa

Il Piano della Performance 2022-2024 dell'IZSLER di Brescia è stato adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 24.01.2022. Successivamente in ottemperanza alle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n.113, Il Piano delle Performance è confluito nella sezione Performance del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022-2024, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 22.06.2022.

È un documento che contiene gli obiettivi di mandato del Direttore Generale e gli obiettivi strategici. Nell'ambito degli obiettivi strategici sono stati definiti gli obiettivi operativi, ritenuti prioritari a garantire l'efficienza e l'efficacia complessiva dell'Istituto nonché il funzionamento dell'organizzazione, che sono stati declinati e negoziati nell'ambito del processo di budget per l'anno 2022 e correlati al sistema incentivante dell'Istituto.

Gli obiettivi formulati nel Piano della performance 2022-2024, confluiti nel PIAO e successivamente nel Piano di Azioni risultano conformi ai requisiti metodologici previsti dalla normativa vigente. Tali obiettivi sono pertinenti e rilevanti rispetto alla missione istituzionale, agli stakeholders di riferimento e al contesto istituzionale di riferimento.

Il Piano delle Azioni è il documento programmatico annuale che individua gli obiettivi operativi annuali da assegnare alle strutture che discendono dagli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti/responsabili e dei dipendenti.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 21.06.2023 è stata approvata la relazione sulla Performance/Report del PIAO 2022, validata dal NVP nella seduta del 26.06.2023, come risulta dal verbale agli atti. Rappresenta il primo report del PIAO in un panorama normativo ancora incerto e assente totalmente per quanto riguarda la fase di rendicontazione.

In data 09.03.2022 è stato altresì adottato, con Delibera n.4 /22, il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione 2022-2024, confluito anch'esso nel PIAO che garantisce il collegamento tra le misure di prevenzione e il ciclo di gestione delle Performance. Il Piano era stato sottoposto all'esame del Nucleo che ha espresso parere favorevole in data 14.01.2022 come risulta dal verbale agli atti.

Per quanto riguarda le Risorse Regionali Aggiuntive il Nucleo con verbale del 08.08.2022 ha validato i progetti e il positivo andamento degli stessi, consentendo il pagamento della prima quota con lo stipendio di settembre 2022 e con verbale n. 6 del 8/02/2023, ha validato a consuntivo i risultati raggiunti, consentendo il pagamento del saldo con lo stipendio di febbraio 2023. Ha inoltre formulato delle osservazioni da applicarsi per il 2023.

## Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La valutazione della Performance Organizzativa è avvenuta con monitoraggi periodici, che hanno avuto lo scopo di misurare lo stato d'avanzamento degli stessi e di valutare gli scostamenti.

Il Nucleo, in varie occasioni, ha espresso la richiesta di conoscere eventuali scostamenti rilevanti al fine di poter attivare per tempo la rinegoziazione degli obiettivi quando è evidente che per qualsiasi causa non possano essere raggiunti, già nella fase della prima rendicontazione, quindi entro settembre/ottobre.

Il Nucleo esprime un giudizio positivo sulla qualità dei dati utilizzati per la misurazione e per l'affidabilità degli stessi. La reportistica prodotta ha consentito una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati.

Si è apprezzata l'informatizzazione del processo di assegnazione degli obiettivi, misurazione e condivisione con tutti i livelli del personale dipendente, integrando il sistema di programmazione con quello della valutazione individuale.

## La Performance Individuale

Il processo di individuazione degli obiettivi strategici prima e di quelli operativi poi ha risposto ad una logica bottom-up con coinvolgimento dei titolari delle strutture destinatarie del processo di programmazione.

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuto secondo il metodo a cascata a seguito della contrattazione di budget.

## Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale coerentemente con il dettato normativo, deve essere basata su un sistema che valuta gli obiettivi assegnati ed i comportamenti organizzativi, confrontando le attese con il ruolo effettivamente agito dal valutato nell'organizzazione.

L'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative deve anche essere in grado di apportare un buon contributo anche in termini di maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati.

Il COGEP dell'IZSLER ha predisposto il documento "SMVP per l'anno 2022, approvato dal NVP, nella seduta del 07.04.2022 e approvato con decreto del Direttore Generale n. 124 del 19.04.2022.

Il NVP nella seduta del 17/3/2023 ha effettuato la verifica annuale del percorso metodologico attuato dall'Istituto relativamente alla performance individuale per l'anno 2022. Ha preso atto dell'assenza di valutazioni negative e dai risultati del processo di misurazione e valutazione per la parte qualitativa, si evince che c'è nell'anno 2022 si è realizzata una buona distribuzione dei punteggi assegnati per la valutazione sia per il personale del comparto che della dirigenza, dimostrando una maggiore consapevolezza e capacità di valutazione del proprio personale maturati negli ultimi anni, grazie a percorsi formativi creati ad hoc.

L'Azienda non elargisce acconti sullo stato di avanzamento degli obiettivi (tranne per il comparto acconto a settembre 50% e saldo entro aprile anno successivo) pertanto le risorse destinate all'incentivazione del personale vengono erogate previa valutazione a consuntivo degli obiettivi, in relazione al raggiungimento dei risultati. Il ciclo di gestione delle performance riferito all'annualità 2022 si è concluso con il pagamento della premialità nel mese di aprile 2023 per il personale del comparto e nel mese di giugno (quota unica) per il personale della dirigenza.

## Infrastruttura di supporto

L'infrastruttura di supporto è garantita dal COGEP dell'Istituto che garantisce l'interlocuzione fissa con il NVP e pertanto funge da strumento di raccordo tra NVP e IZSLER. Per gli ambiti riferiti alla Prevenzione della corruzione e trasparenza il Nucleo si avvale della collaborazione della RPCT aziendale, con la quale ha periodici incontri e con il Responsabile delle Risorse Umane, per gli aspetti legati alla valutazione.

## Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il PTPCT 2022-2024 è stato adottato con Atto n. 4 del 09.03.2022, e la relazione 2022 del RPCT è stata condivisa con il NVP nella seduta del 12.01.2023 e pubblicata in Amministrazione Trasparente. Successivamente è confluito nel PIAO 2022-2024.

Il Nucleo nella seduta del 08.06.2022 ha compilato il documento di attestazione e la scheda di sintesi, riferiti all'anno 2022, pubblicati in Amministrazione Trasparente.

## Interazione con le funzioni di controllo

Il nucleo di valutazione delle prestazioni programmerà l'incontro con il Collegio Sindacale.

## Descrizione delle modalità del monitoraggio del NVP

L'attività del NVP si è realizzata grazie alla collaborazione costante con il COGEP e la Direzione, che hanno consentito di avvalersi dei dati in possesso dei competenti servizi per effettuare le verifiche necessarie.

Il nuovo NVP, costituitosi dal 8/8/2022, si è riunito nel 2022 nelle seguenti date:

08.08.2022 – verbale n. 1:

- Insediamento NVP e nomina del Presidente;
- Validazione progetto RAR 2022;
- Verifica monitoraggio intermedio obiettivi al 30.06.2022

12.09.2022 – verbale n. 2:

Verifica del positivo andamento del progetto RAR 2022

28.10.2022 – verbale n.3:

Stato avanzamento bozza PIAO 2023-2025;

- Esame circolare del DFP n.2/2022;
- Bozza GEP 2023-2025;
- Incontro con il RPCT.

30.11.2022- verbale n. 4:

Stato avanzamento bozza PIAO 2023-2025

Il NVP, di nuova nomina, potrà avere nel corso dell'annualità 2023 nuovi elementi utili a integrare le proposte di miglioramento già esplicitate nei verbali.

Il Nucleo si prefigge di perseguire la strada di un continuo miglioramento e, contestualmente, si pone l'obiettivo di supportare l'Istituto nel nuovo percorso del PIAO. I suggerimenti effettuati sono da intendersi con finalità di semplificazione, maggior efficienza e trasparenza dell'intero ciclo di gestione delle performance.