

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI – ANNO 2024

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2023 (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	5

Premessa

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, sia chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, 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 2024. 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 2024, è stato svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con verifiche rivolte alla conformità, all'appropriatezza e alle metodologie applicate e con azioni di accompagnamento e formazione.

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

- avvio del ciclo, individuazione degli obiettivi di valore pubblico e strategici (PIAO);
- predisposizione schede di budget 2024;
- 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).

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n.10/22, è stato nominato il NVP – con decorrenza 08.08.2022 - in esito ad avviso pubblico nella seguente composizione:

- Prof.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 PIAO 2024-2026 dell'IZSLER di Brescia è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 12.12.2023.

Gli obiettivi formulati nel PIAO e declinati operativamente 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 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. In un'ottica complessiva di integrazione e semplificazione, l'Istituto ha arricchito il PIAO 2024 -2026 anche del Gender Equality Plan (GEP) e del Piano Triennale per l'informatica 2024-2026.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 19.06.2024, l'Istituto ha adottato il Report del PIAO/Relazione sulla Performance, con la finalità di rendicontare a consuntivo, per l'anno 2023, agli stakeholders esterni ed interni, i risultati programmati all'interno del PIAO 2023-2025. La relazione è stata validata dal NVP nella seduta del 06.06.2024. La documentazione relativa al processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono contenute nei verbali n. 19/2024 e n. 20/2024 agli atti presso la struttura tecnica di supporto. Il COGEP, con il supporto del NVP, è al lavoro per sviluppare la relazione sulla Performance/Report del PIAO 2024.

Per quanto riguarda le Risorse Regionali Aggiuntive il Nucleo con verbale del 26.07.2024 ha validato i progetti e nella seduta del 08.10.2024 ha validato il positivo andamento degli stessi (verbale n.23/2024), consentendo il pagamento della prima quota con lo stipendio di settembre 2024 e con verbale n. 28 del 03.03.2025, ha validato a consuntivo i risultati raggiunti, consentendo il pagamento del saldo con lo stipendio di maggio 2025.

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 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.

Il NVP ha suggerito a IZSLER, per meglio adempiere a quanto indicato nella delibera CIVIT n.89/2010 che richiede alle PA di procedere a una "chiara definizione degli obiettivi" e a una "specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target", di utilizzare uno schema ad hoc. Tale schema si è mostrato un valido metodo/strumento a supporto dell'organizzazione, per l'individuazione di obiettivi più chiari e comprensibili per gli stakeholder, ma anche per migliorarne la misurabilità attraverso l'utilizzo di indicatori certi, coerenti ed adeguati. Nella seduta del 05.03.2024 il NVP ha mostrato soddisfazione per l'utilizzo del metodo suggerito, che migliora la qualità nella costruzione degli obiettivi e permette di effettuare un migliore collegamento tra la programmazione strategica e quella operativa. Nell'ottica di un miglioramento continuo, il Nucleo ha suggerito inoltre di valutare sempre con attenzione la misurabilità degli indicatori e il target assegnato, che deve sempre essere, ove possibile, sfidante ed incrementale; nonché di mantenere negli anni, se possibile, lo stesso indicatore. Questo aspetto permette di avere dei dati storici, effettuare un benchmarking nel tempo e poter stabilire target più sfidanti e mirati.

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 avvenuta 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 2024, approvato dal NVP, nella seduta del 17.03.2024 (verbale n.19/2024) e approvato con decreto del Direttore Generale n. 76 del 30.05.2024.

Il NVP nella seduta del 11/4/2025 ha effettuato la verifica annuale del percorso metodologico attuato dall'Istituto relativamente alla performance individuale per l'anno 2024.

Dai risultati del processo di misurazione e valutazione per la parte quantitativa, si evince che per l'anno 2024 il Livello Sintetico di Ente (LSE) ha superato ampiamente il target previsto e si è realizzata una buona distribuzione dei punteggi assegnati per la valutazione del personale del comparto e della dirigenza, sovrapponibile al trend dell'anno scorso, con un aumento del punteggio massimo (100 punti) assegnato al 14% dei dipendenti. Non vi sono state valutazioni negative.

Il NVP, ha suggerito al COGEP di effettuare delle comparazioni con l'anno precedente per quegli indicatori che si prestano a tale confronto; nonché di effettuare delle valutazioni sui dipendenti che hanno raggiunto il punteggio massimo.

Si evidenzia che nel 2024 i vertici amministrativi dell'IZSLER di nuova nomina hanno avviato un confronto relativo agli indicatori finalizzati alla valutazione dei comportamenti all'interno della performance individuale. Dopo un confronto il NVP, nella seduta del 08/10/2024, ha suggerito di rivedere gli item (aree di attenzione) e i driver comportamentali utilizzati nella valutazione della PI, costituendo un gruppo di lavoro dedicato.

Nella seduta del 03/03/2025 il NVP ha approvato le percentuali di raggiungimento obiettivi del personale della ricerca sanitaria per l'anno 2024, così come valutati e certificati dal Nucleo di Valutazione della Ricerca Sanitaria (NV-PRS) e documentati agli atti, a cui è seguita l'erogazione del premio di produttività, secondo i tempi stabiliti dalla contrattazione decentrata.

Infrastruttura di supporto

L'infrastruttura di supporto è garantita dal COGEP dell'Istituto che garantisce l'interlocuzione continua 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 all'erogazione del trattamento accessorio e agli accordi decentrati.

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

La Sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024-2026, è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10/2023 nella seduta del 12.12.2023.

La relazione 2024 del RPCT è stata condivisa con il NVP nella seduta del 30/1/2025 e pubblicata in Amministrazione Trasparente.

Il Nucleo nella seduta del 06.06.2024 ha compilato il documento di attestazione e la scheda di sintesi, riferiti all'anno 2023, pubblicati in Amministrazione Trasparente.

Interazione con le funzioni di controllo

In data 08/10/2024 il Nucleo di Valutazione delle prestazioni ha incontrato il Collegio dei Revisori al quale è stato illustrato il lavoro svolto in questi ultimi anni nei seguenti ambiti:

- misurazione e valutazione della performance
- RPCT e gestione del rischio corruttivo
- Il PIAO e il coordinamento con gli altri documenti di programmazione.

Il NVP ha ritenuto utile coordinare la propria attività con quella del Collegio dei Revisori in modo da stimolare e potenziare il coinvolgimento dei controlli interni.

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 NVP si è riunito nel 2024 nelle seguenti date:

31.01.2024: valutazione esito finale progetto RAR 2023; stato dell'arte sulla programmazione operativa; monitoraggio anticorruzione e trasparenza al 31.12.2023; bozza SMVP ANNO 2024; relazione RPCT anno 2023.

05.03.2024: Esame bozza Piano Azioni 2024;

11.04.2024: Presentazione del nuovo Direttore Generale; Verifica raggiungimento obiettivi anno 2023 e valutazioni personale comparto e dirigenza; Stato dell'arte della bozza SMVP anno 2024; Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni redatto dal NVP.

17.05.2024: Presentazione del nuovo Direttore Amministrativo; SMVP: acquisizione parere vincolante ai sensi dell'art. 7, comma 1, D. lgs 150/2009 e s.m.i.; Bozza Report del PIAO/relazione sulla performance 2023; La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni redatto dal NVP; Iter programmazione 2024; Incontro con RPCT;

06.06.2024: Report del PIAO/Relazione sulla performance anno 2023: acquisizione validazione ai sensi dell'art 14 del D Lgs 150/2009 e s.m.i. - Compilazione del documento di validazione; Attestazione del NVP all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente di cui alla Delibera ANAC n. 213/2024.

26.07.2024: Validazione progetto RAR 2024; Bozza Regolamento Whistleblowing.

09.08.2024: Presentazione nuovo Direttore Sanitario; Monitoraggio intermedio obiettivi al 30.06.2024.

08.10.2024: verifica positivo andamento progetto RAR 2024; stato avanzamento bozza PIAO 2025-2027; chiarimenti performance individuale; presa d'atto monitoraggio semestrale della trasparenza.

Incontro con il Collegio dei Revisori 08.10.2024

25.11.2024: Approvazione PIAO 2025-2027; Gender Equality Plan 2025-2027; Sistema integrato per la valutazione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività' di supporto dell'Izsl (SIVPR); Parere del NVP sui contenuti del codice di comportamento ai sensi di quanto previsto all'articolo 54 co.5 del d.lgs. n.165/2001;

06.12.2024: Comunicazioni Attestazione del NVP all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente di cui alla Delibera ANAC n.213 del 23.04.2024 alla data del 30.11.2024;

13.12.2024: esame del documento Sistema integrato per la valutazione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività' di supporto dell'Izsl (SIVPR).

Il NVP esprime apprezzamento per il lavoro svolto, che presenta ogni anno aspetti di qualità e di miglioramento, soprattutto in relazione ad una raggiunta consapevolezza circa le finalità del PIAO e ad una buona costruzione degli obiettivi/indicatori/target che permette di integrare al meglio la programmazione operativa.