

**Relazione del Nucleo di Valutazione
delle Prestazioni sul funzionamento
complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni
-Anno 2025-**

INDICE

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	1
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	1
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	4
COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO	5
BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
MODALITA' DI MONITORAGGIO E GIUDIZIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO	5

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art.11 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, tra le molteplici funzioni individuate dalla normativa di riferimento, provvede a monitorare "il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni" e a elaborare "una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

Regione Lombardia, con D.G.R. XI/4942 del 2021, ha provveduto ad aggiornare l'attuazione della normativa di riferimento presso le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, sia in tema di costituzione e funzionamento del Nucleo di Valutazione delle performance, che in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

La D.G.R., nel richiamare i riferimenti normativi nazionali, fornisce alcune indicazioni specifiche rispetto al contesto sanitario regionale.

L'attuale Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) è stato costituito con Decreto del Direttore Generale n. 609 del 14/08/2024 per la durata triennale prevista dalla normativa.

Nel corso della prima seduta è stata disposta la seguente composizione: Marta Baldioli, con funzioni di Presidente, Pietro Previtali e Vincenzo Ognibene quali componenti.

Le funzioni del NVP sono disciplinate dal Regolamento di cui al Decreto del Direttore Generale n. 953 del 19/12/2024.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

A far tempo dall'anno 2023 l'articolo 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. In particolare, confluiscono nel nuovo Piano:

- **il Piano della Performance,**
- **Il Piano delle Azioni Positive,**
- **il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,**
- il Piano dei fabbisogni di personale,
- il Piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA),
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

L'ATS di Pavia, ha approvato il PIAO 2025-2027 con Decreto del Direttore Generale n. 80/DGi del 31/01/2025, ed ha pubblicato il Piano nella apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

(<https://www.ats-pavia.it/amministrazione-trasparente/atti-amministrativi-general-e-documenti-programmazione-strategico-gestionale>)

Il Documento è stato esaminato dal Nucleo nella seduta del 28/01/2025.

Con l'approvazione del PIAO (in particolare sottosezione n. 2.3 "Performance") l'Agenzia ha avviato il ciclo integrato di programmazione e controllo con la finalità di definire, monitorare e valutare gli obiettivi sia a livello complessivo, di centro di responsabilità nonché del singolo dipendente.

Le fasi del ciclo hanno trovato realizzazione nell'anno 2025 come di seguito riportato:

- con DGR XII/3720 del 30/12/2024 Regione Lombardia ha definito le regole di sistema per l'anno 2025;
- con Decreto del Direttore Generale n. 80/DGi del 31/01/2025 l'ATS ha approvato il PIAO;
- con DGR XII/4434 del 26/05/2025 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2025, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;
- nel corso del primo semestre 2025, sulla base del sistema di valutazione e della DGR di cui sopra, sono stati assegnati alle SC/SSD gli obiettivi di budget;
- sulla base degli obiettivi assegnati ai responsabili, sono stati assegnati a cascata obiettivi ai responsabili di SS/professionali;
- alla luce del sistema di valutazione vigente per il comparto, gli obiettivi sono stati assegnati a tutti gli operatori del comparto;
- nel corso dell'anno sono stati effettuati monitoraggi degli obiettivi di budget;
- nei mesi di giugno e ottobre 2025 è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi del comparto e nel mese di gennaio 2026 è stata conclusa la rendicontazione finale degli stessi e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- nel mese di giugno si è conclusa la rendicontazione finale degli obiettivi della dirigenza e la relativa valutazione del personale;
- nelle tempistiche e nelle modalità indicate nei provvedimenti regionali si è proceduto alla rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2025.

Le diverse fasi sono state attestate durante gli incontri con NVP, i cui verbali sono agli atti dell'Agenzia, a garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione.

Il sistema di misurazione e rendicontazione delle performance dell'ATS garantisce una forte connessione con la mission e la strategia aziendale. La declinazione operativa degli obiettivi discende dalla pianificazione strategica aziendale, a sua volta declinata coerentemente ad una strategia istituzionale.

Nel livello direzionale e operativo e nelle singole articolazioni organizzative trovano collocazione gli strumenti di programmazione di breve periodo quali il budget, gli obiettivi ed i programmi aziendali:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;

2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti;

Nel corso dell'attività si è verificato che gli obiettivi posti in essere fossero:

1. coerenti rispetto al disegno generale a livello istituzionale, strategico aziendale e infine operativo;
2. rilevanti e coerenti rispetto alle priorità e alle strategie della Direzione Strategica, oltre che alle indicazioni da parte di Regione Lombardia;
3. riferibili all'arco temporale annuale, ma misurabili all'interno di un contesto trimestrale o semestrale a seconda dei ruoli professionali e delle tipologie di obiettivi declinati;
4. correlati alle risorse aziendali disponibili;
5. misurabili tramite indicatori comparabili rispetto a target di raggiungimento e a standard definiti;
6. noti e accessibili in ogni fase del ciclo di gestione delle performance

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Il sistema di valutazione dell'Agenzia descritto nei documenti pubblicati nella specifica area di Amministrazione Trasparente (<https://www.ats-pavia.it/amministrazione-trasparente/sistema-misurazione-e-valutazione-performance>) individua i due seguenti ambiti:

- a) performance organizzativa: collegata a obiettivi di azienda/equipe assegnati dal responsabile valutatore corrispondente alla quota delle risorse destinate alla retribuzione di risultato così come definita nel CCIA – parte economica - dell'ATS di Pavia.
- b) performance individuale: collegata a comportamenti organizzativi (quale combinazione di conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti agiti) e a obiettivi specifici corrispondenti rispettivamente alle quote delle risorse destinate alla retribuzione di risultato così come definita nel CCIA – parte economica - dell'ATS di Pavia.

La valutazione del personale della dirigenza è espressa attraverso:

- una % che va da 0 a 100 per quanto riguarda la performance organizzativa;
- un punteggio che va da 0 a 15 per quanto concerne la performance individuale dei responsabili di SC;
- un punteggio che va da 0 a 10 per quanto concerne la performance individuale dei dirigenti responsabili di SS/professional.

La valutazione del personale del comparto è espressa attraverso:

- una % che va da 0 a 100 per quanto riguarda la performance organizzativa;
- un punteggio che va da 0 a 4 per quanto concerne la performance individuale.

Gli esiti della valutazione sono descritti nella relazione della performance annuale oggetto di validazione da parte del NVP e pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" (<https://www.ats->

pavia.it/amministrazione-trasparente/documento-delloiv-validazione-relazione-sulla-performance).

I PROGETTI RAR

Nel corso dell'anno 2025, NVP ha attestato l'esito finale del progetto RAR "Strategie di prevenzione e contrasto delle aggressioni per i lavoratori dell'ATS di Pavia" anno 2024 dell'Agenzia e il complessivo raggiungimento delle azioni in esso previste.

Inoltre, NVP in data 24 luglio ha preso atto che il progetto "CyberResilienza in ATS Pavia: dal rischio umano alla cultura della cybersecurity per un progetto di sicurezza informatica partecipata" presentato rientra nelle aree di intervento previste dagli accordi regionali e che tutto il personale dell'ATS sarà coinvolto nella realizzazione dello stesso, accettando preliminarmente di aderire attraverso modalità che saranno stabilite dall'Agenzia e in data 7/10/2026 ha verificato la sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del personale coinvolto nonché il positivo andamento del progetto a fronte del quale è stata erogata, come previsto dalla accordi, la quota corrispondente al 70% della quota pro capite.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del PIAO (sottosezione "2.4 RISCHI CORRUTTIVI – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA) e riporta tutti gli elementi e allegati previsti dalla normativa e regolamentazione vigente in materia, quali la valutazione dei rischi e relative misure preventive e di controllo, nonché la tabella degli obblighi di pubblicazione dei dati e documenti, riportante i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione.

NVP nella seduta del 28/01/2025 ha preso atto della Relazione annuale del RPCT 2024, regolarmente pubblicata sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, con delibera n. 192 del 7 maggio 2025, l'ANAC ha comunicato le modalità di svolgimento delle verifiche di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025 da parte del NVP, che, a partire dall'anno 2023, sono state effettuate su applicazione web resa disponibile sul sito dell'Autorità. Il NVP ha reso l'attestazione della veridicità e dell'attendibilità rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/ente e la relativa griglia di rilevazione al 31 maggio.

Tutte le attestazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sono pubblicate sul sito web: www.ats-pavia.it, link "Amministrazione trasparente", sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sottosezione "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe. Attestazioni dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione".

Si segnala, infine, che allo scopo di assicurare l'operatività e l'integrazione delle attività programmate ad un maggior livello di dettaglio, anche per l'anno 2025, l'Agenzia ha assegnato nell'ambito del processo di Budget a tutti i responsabili di SC/SSD obiettivi specifici vincolanti derivanti dal PTPCT.

Il Nucleo ha svolto diversi incontri con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, finalizzati al raccordo delle proprie competenze con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza, sia al fine di ottemperare ai compiti assegnati al Nucleo dalle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, sia per dare concreta attuazione alla collaborazione auspicata dalla normativa vigente.

COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

Come da indicazione della DGR N° XI/4942 del 29.06.2021 il Nucleo di Valutazione si deve confrontare almeno una volta all'anno con il Collegio sindacale.

Tale attività è stata assolta garantendo il prosieguo di una discussione e di un passaggio di informazioni in riferimento agli argomenti che risultano essere sovrapponibili o affini, con particolare riguardo alle attività di controllo interno da parte di entrambi gli Organismi.

L'incontro si è svolto in data 07/10/2025 come da verbale agli atti.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il "benessere organizzativo" riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Produrre benessere organizzativo significa promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione, considerata anche la comprovata correlazione fra questi ambiti e un minor tasso di assenteismo e di richieste di astensione per malattia.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) contenuto nella sezione del PIAO 2.3.3 ha lo scopo di promuovere corrette condizioni di lavoro a tutti i dipendenti e la realizzazione e partecipazione dei dipendenti ad eventi formativi sul tema.

La Relazione annuale di monitoraggio delle azioni e delle iniziative è trasmessa a cura del Presidente del CUG per la condivisione a NVP, come attestato dalla seduta del 15/04/2025.

La sintesi del monitoraggio è inserita ogni anno nella relazione annuale delle performance sopra citata.

MODALITA' DI MONITORAGGIO E GIUDIZIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO

Il NVP ha svolto le proprie attività di verifica principalmente attraverso le seguenti modalità:
- attività di analisi dei documenti trasmessi dall'Agenzia prima degli incontri;

- partecipazione alle sedute collegiali, tenutesi con cadenza mediamente mensile svolte con il supporto dei referenti dell'Agenzia, dei Dirigenti competenti, del CUG, e/o della Direzione Strategica, ove ritenuto opportuno, e del Collegio Sindacale (in occasione della riunione annuale) ai fini della discussione e confronto dei documenti trasmessi. I verbali sono agli atti dell'Agenzia.

Si rileva che il Nucleo stesso si pone l'obiettivo di garantire un monitoraggio continuo e un costante dialogo con l'ATS, fornendo la propria collaborazione attiva al fine di rendere sempre più efficace ed efficiente attività di pianificazione e misurazione delle performance organizzativa e individuale.

Il Nucleo di Valutazione ha avviato una costruttiva collaborazione con la Direzione Aziendale, avvalendosi del supporto tecnico e del contributo delle diverse articolazioni aziendali, al fine di svolgere al meglio le sue attività.

In conclusione, alla luce di quanto esposto, il NVP esprime un giudizio complessivamente positivo sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza dell'ATS di Pavia.

Il Nucleo di Valutazione dell'ATS Pavia

Marta Baldioli

Pietro Previtali

Vincenzo Ognibene