



NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE / PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELL'ASST DI CREMONA

RELAZIONE ANNUALE CONCERNENTE IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2025 (art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009).

Sommario

1. PREMESSA
2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa
3. PERFORMANCE INDIVIDUALE – Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale
4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
5. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DEL NVP.

1. Premessa

La presente relazione annuale viene redatta dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'ASST di Cremona (di seguito NVP) con riferimento al ciclo di gestione della Performance per l'anno 2025.

Il ruolo del NVP nell'ambito del ciclo di gestione della performance è stato svolto, per l'anno in riferimento, in maniera sistematica e costante durante tutte le fasi del processo.

Il NVP presente nel 2025 è stato nominato con Decreto del Direttore Generale dell'ASST di Cremona n. 810 del 29.08.2024, ai sensi della DGR XI/4942 del 29.06.2021, nella seguente composizione:

- Dott. Mauro Rizieri Giuseppe Martinelli - Presidente
- Dott. Fabio Russo - Componente
- Dott.ssa Elena Alesso - Componente Regione Lombardia.

2. La performance organizzativa

L'attività del NVP ha preso in esame: PIAO 2025 – 2027, Performance individuale e aziendale, progetti RAR 2025 e chiusura 2024, progetti strategici finanziati con i fondi del direttore generale e progetti degli specialisti ambulatoriali.

PIAO 2025 – 2027

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) triennio 2025-2027 è stato approvato con decreto aziendale n. 77 del 30 gennaio 2025 e contiene le seguenti sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Valore pubblico, performance ed anticorruzione, nella quale:
 - a. sono individuate ed analizzate le categorie degli stakeholders dell'ASST;



- b. sono individuati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi dell'amministrazione, con le corrispondenti aree di intervento, finalizzate al miglioramento del valore pubblico e che trovano attuazione mediante il ciclo della performance e nel processo di budget;
 - c. è descritta la performance, in termini di programmazione strategica aziendale triennale, descrizione del ciclo della performance, redazione dello schema rappresentativo degli obiettivi aziendali, suddivisi per aree di performance, che l'amministrazione intende perseguire nel triennio di riferimento, con i relativi indicatori di risultato, descrizione della performance organizzativa ed individuale con il sistema di valutazione del comparto e della dirigenza;
 - d. è contenuta anche la sezione rischi corruttivi e trasparenza, che prevede la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza integrata con gli altri strumenti di pianificazione aziendale, determinata dall'analisi del contesto esterno ed interno, dalla valutazione del rischio corruttivo, e che identifica le misure generali e specifiche da attuare nel triennio di riferimento, ne stabilisce la programmazione ed il monitoraggio, ed identifica le misure di trasparenza.
3. Organizzazione del capitale umano, dove sono descritti il modello organizzativo (POAS) adottato dall'ASST, l'organizzazione del lavoro agile ed il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, il piano aziendale per la formazione e gli obiettivi legati alla parità di genere.
 4. Monitoraggio, dove sono descritte modalità e tempistiche per la verifica dei risultati contenuti nel PIAO e degli strumenti di attuazione.

La proposta del PIAO 2025-2027 è stata sottoposta all'esame del NVP nella seduta del 28 gennaio 2025 ed il NVP ha espresso parere favorevole, come da verbale in atti all'ASST e registrato al prot. n. 18546/25.

PERFORMANCE INDIVIDUALE E AZIENDALE

Nella seduta del 25 giugno 2025, come da verbale in atti all'ASST, registrato al prot. n. 39518/25, il NVP ha validato le risultanze della Performance Individuale – comparto e dirigenza e aziendale – per l'anno 2024, e contenute nel documento “Relazione sulla Performance anno 2024”. La Relazione sulla Performance anno 2024, relativa al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026, è stata approvata con decreto dell'ASST n. 586 del 30.06.2025 e puntualmente pubblicata sul sito ASST Cremona – amministrazione trasparente - performance.

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNUALITA' 2024 E 2025

Con riferimento alle Risorse Aggiuntive Regionali, il NVP, nella riunione del 28 gennaio 2025 ha validato, a consuntivo, i risultati raggiunti con riferimento ai progetti RAR 2024 per la successiva erogazione del saldo previsto nelle competenze di maggio 2025.

Nella riunione del 9 luglio 2025, il NVP ha validato il progetto obiettivo RAR 2025 individuato dall'ASST sia per il comparto e per la dirigenza sanitaria e PTA e riferito all'Area di intervento – Macro Obiettivo 7 – Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro: PROGETTO FORMATIVO FAD “STRATEGIE DI PREVENZIONE, GESTIONE E MONITORAGGIO DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI, rilevando la correttezza metodologica seguita per lo sviluppo del progetto stesso e la coerenza con le indicazioni regionali. Nella riunione del 16 ottobre 2025 il NVP ha preso atto del positivo avvio del progetto obiettivo, esprimendo il proprio nulla osta alla liquidazione dell'acconto previsto dall'accordo regionale in materia di linee di indirizzo sulle RAR anno 2025.



I verbali delle riunioni sopra citate sono stati registrati al protocollo dell'ASST al n. 75018/25 e 75021/25.

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 di avanzamento, oltre che con gli aggiornamenti forniti dal Responsabile della SS Controllo di Gestione. Il NVP ha preso atto dell'attività di programmazione anno 2025.

Il NVP auspica un'integrazione sempre maggiore tra il sistema di programmazione del budget aziendale e di struttura con il sistema di valutazione individuale, consentendo una verifica dei risultati derivanti dal sistema di valutazione aziendale e, quindi, un loro effettivo utilizzo per la gestione, lo sviluppo delle risorse umane e la crescita professionale.

3. La 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 agito dal valutato nell'organizzazione; l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione deve anche essere in grado di apportare un buon contributo anche in termini di maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati.

Il NVP è stato interpellato, nel corso del 2025, su richieste di riesame di n. 3 dipendenti dell'ASST riportanti valutazioni individuali negative; il NVP, nella riunione del 9 luglio 2025, ha incontrato i dipendenti interessati ed ha acquisito documentazione specifica. Il NVP, al termine della propria valutazione, ha confermato le valutazioni individuali (come si evince dal verbale n. 75019/25 e n. 75025/25). Il NVP, in tale occasione, ha ricordato l'importanza di seguire ogni passaggio del processo di valutazione, prestando particolare attenzione al momento del colloquio individuale e alla sua formalizzazione.

4. Infrastruttura di supporto

Le funzioni di segreteria sono state garantite con competenza da un collaboratore della SC Affari Generali e Legali e, da settembre 2025, direttamente dal Direttore della SC medesima, stante il venir meno della risorsa professionale.

5. Prevenzione della corruzione e trasparenza

Nella riunione del 28 gennaio 2025 il NVP ha esaminato nel dettaglio la relazione annuale del RPCT – riferita all'anno 2024 – e dallo stesso successivamente pubblicata nel sito web aziendale – sezione amministrazione trasparente – altri contenuti – prevenzione della corruzione, non rilevando particolari criticità.

Nella medesima riunione del 28 gennaio 2025, il NVP, mediante confronto con il RPCT, ha preso atto delle azioni e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza proposte per il triennio 2025-2027 e contenute nella sezione 2.3 del PIAO, per il quale il NVP ha espresso parere positivo.



Il PIAO, come sopra indicato, è stato oggetto di decreto di approvazione aziendale n. 77 del 30 gennaio 2025.

Nella seduta del 9 luglio 2025, il NVP ha compilato la griglia di rilevazione per il confronto degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025 – come da delibera ANAC n. 192/2025, senza riscontrare criticità di sistema. La medesima griglia è stata pubblicata nell'apposita sezione amministrazione trasparente del sito web dell'ASST.

6. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NVP

Nell'anno 2025, il NVP si è riunito nelle seguenti date: 28 gennaio, 14 marzo, 25 marzo, 25 giugno, 9 luglio, 16 ottobre e 17 dicembre. Tutte le riunioni risultano correttamente verbalizzate; i verbali, protocollati dall'ASST, sono riuniti nel fascicolo anno 2024 – classifica 1.2.3 – numero 5.2 "Nucleo di Valutazione Performance – comunicazioni, convocazioni, verbali 2025".

L'attività del NVP si è realizzata grazie alla collaborazione costante con la Direzione e le strutture dell'Azienda coinvolte, a vario titolo, che hanno consentito di avvalersi dei dati in possesso dei competenti servizi per effettuare le verifiche necessarie, in particolare il responsabile della SS Controllo di Gestione e l'RPCT aziendale, nonché della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

22 Aprile 2026

IL PRESIDENTE

Dott. Mauro Rizieri Giuseppe Martinelli

f.to

I COMPONENTI

Dott. Fabio Russo f.to

Dott.ssa Elena f.to

*originale conservato agli atti della ASST di Cremona