

## **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

La retribuzione di risultato/produttività collettiva é finalizzata, all'interno della Fondazione, a promuovere il merito ed il miglioramento delle performances organizzative ed individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche che vietano l'erogazione indiscriminata a "pioggia".

E' attualmente in vigore per il personale del Comparto una modalità di erogazione della "produttività" articolata nel modo seguente:

A) il 70% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività collettiva sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) previa certificazione prevista con cadenza trimestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal NVP sulla base degli indicatori stabiliti in sede di definizione del budget e/o relazioni dei Direttori di Struttura Complessa attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi.

B) il 30% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività, sono riconosciute, a saldo, in relazione alla valutazione individuale (attraverso la compilazione di un'apposita scheda di valutazione della performance) ottenuta nell'anno di riferimento.

Entrambe le quote di produttività collettiva sono attribuite al personale con le diversificazioni basate sui pesi delle relative categorie contrattuali previste dal CCIA 2002/2005 (Area del comparto).

Per il personale Dirigente la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dai vigenti CCCCNL avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi delle singole UOC annualmente individuati con apposita deliberazione del Direttore Generale sulla base tra l'altro delle Regole regionali di sistema annuali e degli incontri di budget con i relativi responsabili di Struttura. Nello specifico la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria avviene, così come da CCIA del 23/09/2014, del quale si è preso atto con Deliberazione del Direttore Generale n. 622 del 01/10/2014, come segue:

- il 50% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivi aziendali e di budget);
- il 50% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).

La Fondazione ha inoltre previsto all'interno dei vigenti CCCCIIAA della Dirigenza Medica e Sanitaria che qualora non vengano compilate le schede di valutazione, non si provvederà a corrispondere l'intera retribuzione di risultato ai relativi Direttori di Struttura Complessa. Per i dirigenti privi di scheda di valutazione verrà cautelativamente corrisposto soltanto quanto spettante del 50% delle risorse finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa.

### **TRASPARENZA AMMINISTRATIVA**

La Fondazione Carlo Besta, al fine di realizzare compiutamente il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità assicurando la tempestiva pubblicazione/aggiornamento dei dati indicati dal D.lgs 33 del 2013 e s.m.i ha previsto una duplice attività di monitoraggio:

**MONITORAGGIO INTERNO**

È stato costituito un apposito gruppo di lavoro che con periodicità trimestrale redige un verbale sullo stato di attuazione del “programma” indicando gli eventuali scostamenti, le relative motivazioni e segnalando al Responsabile della Trasparenza eventuali inadempienze

#### MONITORAGGIO ESTERNO

Periodicamente, sulla base delle indicazioni dell’Autorità Nazionale AntiCorruzione il NVP verifica ed attesta l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione. L’attestazione viene successivamente pubblicata sul sito internet della Fondazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Attualmente sono state effettuate le seguenti attestazioni con esito positivo:

- 30 Settembre 2013
- 31 Gennaio 2014
- 19 Gennaio 2015
- 26 Febbraio 2016

Si precisa che a partire dal mese di Aprile 2016 viene inoltrata, entro i termini previsti, alla “Regione Lombardia”, una lettera a firma congiunta ( Direttore Generale – Responsabile della Trasparenza – presidente del NVP e presidente del Collegio Sindacale) in cui si attesta il rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi degli articoli 14, 15 e 22 del D.Lgs 22/2013.

Il Presidente del NVP  
Cristina Filannino

