

Verbale Nucleo Valutazione Prestazioni Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta

22 Settembre 2020

ore 14.30.

Presenti:

Croce Davide: Presidente NVP

Ausenda Carlo: Componente NVP

Gioiosa Antonio: Componente NVP

Davide Mario Borella: Segretario verbalizzante

Presenti per l'Istituto:

Volpe Angela: Direttore UOC Economico Finanziaria e Controllo di Gestione

Messe Rossella: Collaboratore Amministrativo Professionale Senior

Limosani Manuela: Collaboratore Amministrativo Professionale

VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALI ANNO 2019 (PERSONALE DIRIGENTE)

I Componenti del NVP analizzano:

- il CIA 2019 - Dirigenza Medica;
- il CIA 2019 - Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa relativamente agli articoli inerenti il processo di valutazione;
- il sistema di Misurazione della Valutazione della Performance Fondazione IRCCS Carlo Besta descritto all'interno della relazione sulla Performance che si riporta in sintesi:

La Fondazione IRCCS Carlo Besta, ad oggi, non ha un regolamento organico dedicato alla valutazione del personale.

La valutazione del personale Dirigente si basa sui principi contenuti:



- nella Deliberazione del Direttore Generale n. 233 del 11/05/2011 ad oggetto: "Stato di attuazione del ciclo di gestione della performance sulla base di quanto disposto dal D.Lgs 150 del 2009";

- nei Contratti Integrativi Aziendali della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa siglati in data 12/12/2019;

e si articola in:

a) Performance Organizzativa

b) Performance Individuale

La **Performance Organizzativa** è la componente del Sistema collegato alla performance della Fondazione e delle aree di responsabilità in cui si articola. Tale performance viene valutata sulla base dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi quali/quantitativi derivanti dalla programmazione delle attività ed, in particolare, dalla deliberazione del CdA di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale ed al Direttore Scientifico, dal Piano della Performance e dai successivi provvedimenti deliberativi di assegnazione degli obiettivi alle Unità Operative Complesse.

La **Performance Individuale** si compone di 2 fattori:

- eventuali obiettivi individuali quantitativi specifici assegnati
- comportamenti organizzativi.

Non essendoci un regolamento organico per esplicitare la metodologia di valutazione delle singole figure, si fa riferimento ai Contratti Integrativi Aziendali, pertanto, vi sono schede differenti legate alle tipologie contrattuali.

RUOLO	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
I	100% Si considera la media dei risultati delle UOC del Dipartimento Diretto	//
DIRETTORE DI UOC AREA: MEDICA - SANITARIA	100%	//
DIRIGENTI AREA: PTA	70%	30% comportamenti organizzativi
- RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	50%	50% di cui: - 40 % obiettivi individuali quantitativi specifici

- RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE -DIRIGENTE PROFESSIONAL AREA: MEDICA – SANITARIA		assegnati al singolo dirigente - 10 % comportamenti organizzativi
--	--	--

I Contratti Integrativi della Dirigenza Medica e della Dirigenza SPTA della Fondazione definiscono i criteri di retribuzione del risultato nel modo seguente:

1) area Medica ed area Sanitaria

La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dai Contratti Integrativi Aziendali, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e dell'area Sanitaria avviene come segue:

- il 50% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati alla UOC/Struttura di afferenza in base alla seguente tabella:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota assegnata alla Struttura
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
70-79%	60% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
60-69%	35% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
Inferiore 60%	nessuna attribuzione delle quote capitarie teoriche

- Il 50% delle risorse è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (per il direttore di U.O.C. e per il Direttore di Dipartimento non è prevista la scheda individuale).

Valutazione	Accesso al riconoscimento economico	50% Fondo retribuzione di Risultato
-------------	-------------------------------------	-------------------------------------

96 – 100	SI	100%
90 – 95	SI	95%
80-89	SI	80%
70-79	SI	60%
60-69	SI	35%
Inferiore a 60	NO	0%

2) area Professionale Tecnica ed Amministrativa

La valutazione del personale Dirigente comprende, oltre ai risultati della struttura di cui è responsabile o della funzione di cui è referente per una quota del 70%, anche la valutazione dei comportamenti organizzativi per una quota del 30%.

Al fine di ottenere la definitiva retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente, la cifra sopra ottenuta va commisurata alla quota percentuale assegnata nella scheda di valutazione, in base alla seguente tabella:

Punteggio ottenuto	Quota di retribuzione di risultato
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80%
70-79%	60%
60-69%	35%
Inferiore 60%	nessuna attribuzione

- Del File messo a disposizione dalla UOC Risorse Umane contenete l'elenco di tutto il personale oggetto di valutazione (performance individuale) e la relativa valutazione.

Successivamente i componenti del NVP verificano a campione la correttezza delle schede di valutazione della performance individuale del personale Dirigente agli atti della UOC Risorse Umane senza riscontrare particolari criticità.

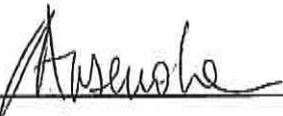
I componenti del NVP valutano corretto il processo di valutazione delle performance individuali del personale della Dirigenza della Fondazione IRCCS Carlo Besta.

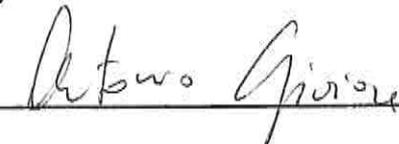
In conclusione, in relazione a quanto espresso nel verbale datato 19/06/2020 e da quanto emerso durante la riunione odierna il NVP, si complimenta con la Fondazione per i miglioramenti apportati nel processo di rendicontazione degli obiettivi e dichiara concluso positivamente il processo di valutazione delle performance organizzativa ed individuale anno 2019;

La riunione si è svolta da remoto

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto.

Croce Davide  _____

Ausenda Carlo  _____

Gioiosa Antonio  _____

