

Verbale Nucleo Valutazione Prestazioni Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta

25 gennaio 2021

ore 16.30.

Presenti:

Croce Davide: Presidente NVP

Ausenda Carlo: Componente NVP

Gioiosa Antonio: Componente NVP

Davide Mario Borella: Segretario verbalizzante

Presenti per l'Istituto:

Angela Volpe: Direttore UOC economico Finanziaria e Controllo di Gestione

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 - 2023

I componenti del Nucleo di Valutazione leggono con attenzione ed interesse la Bozza del Piano della Performance 2021 – 2022 evidenziando positivamente l'organizzazione del documento costituito di 4 sezioni ben articolate:

- **PRIMA SEZIONE:** la Fondazione Irccs Carlo Besta: chi siamo, cosa facciamo, come operiamo.
 - il contesto
 - mission, vision, valori
 - i principali punti di forza
 - partecipazione ad organismi e istituzioni
 - rapporti con gli stakeholder: le associazioni e volontariato
 - relazioni internazionali
 - l'organizzazione
 - il personale

➤ **SECONDA SEZIONE:** il modello di misurazione e valutazione della performance

- il sistema di misurazione e valutazione della performance della Fondazione Irccs Carlo Besta
- I soggetti nell'ambito del smvp
- definizioni
- ciclo della performance
- misurazione e valutazione della performance della fondazione
 - le unità di analisi della misurazione;
 - gli indicatori e le dimensioni di analisi della performance;
- trasparenza e anticorruzione come obiettivi culturali
- Piano delle azioni positive
- La partecipazione dei cittadini e degli utenti

➤ **TERZA SEZIONE:** linee di indirizzo strategiche

➤ **QUARTA SEZIONE:** Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021 – 2023

- livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile
- modalità attuative
- soggetti, processi e strumenti del lavoro agile
- programma di sviluppo del lavoro agile

Il NVP apprezza in particolare:

I) la volontà della Direzione strategica, per l'anno 2021, di presentare al Consiglio di Amministrazione, il “Regolamento in materia di valutazione del personale dipendente della Fondazione IRCCS Carlo Besta” migliorando l'attuale sistema di valutazione.

Gli elementi caratterizzanti il nuovo sistema di valutazione sono:

- ✓ semplificare la gestione del processo valutativo utilizzando, in un contesto organico ed integrato, un'unica scheda “madre” per rispondere alle diverse

finalità dell'istituto e per governare le differenti tipologie di valutazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva (valutazione individuale, valutazione incarichi personale dirigente e posizioni organizzative, valutazione ai fini delle progressioni orizzontali, effetti sul sistema premiante ed ogni altra analoga casistica);

- ✓ rendere organico il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale e migliorare il sistema di misurazione e valutazione dell'organizzazione nel suo complesso;
- ✓ informatizzare e dematerializzare il processo valutativo attraverso lo sviluppo di uno specifico software web-based;
- ✓ sostenere lo sviluppo di un'identità organizzativa unica e favorire il cambio di "filosofia" di valutati e valutatori affinché il processo di valutazione sia visto come una leva gestionale per orientare i comportamenti verso i fini aziendali, in una logica di sviluppo delle risorse umane.

2) la sezione quarta dedicata al Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Il NVP:

A) si complimenta con la Fondazione per il lavoro svolto ritenendo il POLA predisposto coerente con quanto previsto dalla "*linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance*" approvate con DM Decreto Ministro PA 9 dicembre 2020;

B) apprezza l'efficienza dell'amministrazione di aver, nel corso dell'anno 2020:

1) organizzato e concesso coerentemente alle disposizioni normative nazionali e regionali il "lavoro agile semplificato" ;

2) adottato, in attuazione dell' art. 14 della legge 124/2015 e della legge n.81/2017, h, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. V 83 del 26 novembre 2020 il regolamento aziendale in materia di "lavoro agile" (smart working) al fine di promuovere, in particolare, i seguenti obiettivi:

- incrementare e migliorare la work-life balance (conciliazione vita-lavoro);

- ridurre il tasso di assenteismo;
- aumentare il livello di motivazione;
- aumentare il benessere organizzativo e la conseguente fidelizzazione del personale;
- incrementare la performance organizzativa;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di riduzione dell'utilizzo dei mezzi di trasporto collettivi e individuali contribuendo alla diminuzione del traffico veicolare e dell'inquinamento ambientale;
- rimodulare l'articolazione della presenza in servizio per favorire il distanziamento sociale;

3) autorizzato, con deliberazione n. 674 del 30/12/2020, a seguito di avviso pubblico interno, allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile", per l'anno 2021, n. 96 dipendenti ovvero la totalità dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta nei tempi stabiliti:

Ricercatore sanitario	Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Comparto amministrativi	Comparto tecnici/sanitari	Dirigenti Medici	Dirigenti Sanitari	Dirigenti Tecnici
28	8	28	10	4	17	1
Dipendenti totali	Dipendenti smart working					
674	96					
	14%					

A conclusione, il NVP, valuta positivamente la bozza di documento redatto dalla Fondazione ritenendolo in linea con le richieste nazionali e regionali e resta in attesa della delibera di approvazione del piano.

La riunione si è svolta da remoto

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

Croce Davide _____

Ausenda Carlo _____

Gioiosa Antonio _____