

Verbale Nucleo Valutazione Prestazioni Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta

19 Aprile 2021 ore 14.30.

Presenti:

Croce Davide: Presidente NVP

Ausenda Carlo: Componente NVP

Gioiosa Antonio: Componente NVP

Borella Davide Mario: Segretario verbalizzante

Volpe Angela : Direttore UOC Economico Finanziaria e Controllo di Gestione

Nicolai Vito: Dirigente UOC Risorse Umane

Limosani Emanuela: collaboratore amministrativo professionale

Valutazione obiettivi anno 2020 – personale del comparto

Vengono illustrati ai componenti del NVP i principali criteri per l'attribuzione della "premialità" adottati dalla Fondazione IRCCS Carlo Besta per la valutazione anno 2020.

La modalità, per il personale del comparto, di erogazione della "premialità" è articolata nel modo seguente:

- a) il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premialità" sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione).
- b) il 30% delle risorse disponibili del Fondo "premialità" sono finalizzate a premiare, la valutazione individuale (attraverso la compilazione di un'apposita scheda di valutazione della performance) ottenuta nell'anno di riferimento.

Entrambe le quote di premialità sono attribuite al personale con le diversificazioni basate sui pesi delle relative categorie contrattuali come da tabella di seguito riportata:

Categoria	Valore quota individuale
A	1.00
B	1.30
Bs	1.40
C	2.00
D	2.20
Ds	2.50

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il 30% delle risorse disponibili del Fondo “premialità”, da liquidare, di norma, entro Aprile dell’anno successivo, è riconosciuto, a saldo, in relazione alla valutazione individuale ottenuta nell’anno di riferimento secondo il seguente schema:

TIPOLOGIA DI VALUTAZIONE	ACCESSO AL RICONOSCIMENTO ECONOMICO	30% FONDO PREMIALITA’
Ottimo Punteggio tra 90-100	SI	100%
Buono Punteggio tra 75-89	SI	75%
Adeguito Punteggio tra 50-74	SI	50%
Scarso Punteggio tra 0-49	NO	0%

E’ escluso dall’attribuzione della quota a saldo premialità legata alla performance individuale:

- il personale che ha conseguito una valutazione nell’anno con giudizio “SCARSO”;
- il personale che è stato assente nel corso dell’anno per più di 9 mesi.

Come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di valutazione del personale della Fondazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale.

Il NVP prende atto che tutto il personale del comparto, avente i requisiti, è stato valutato con l’apposita scheda di valutazione ricevendo un personale giudizio di merito.

Tutto il personale del comparto ha avuto il tempo per apprezzare la valutazione ricevuta e non sono da segnalare specifiche richieste di revisione.

Il file riepilogativo è agli atti della UOC Risorse Umane.

Successivamente, i componenti del NVP, analizzano collegialmente i dati di produzione esposti dalla Dott.ssa A.Volpe, confermando che la produzione di ricoveri chirurgici si è assestata con una differenza di euro 50.000 rispetto all'anno 2019, mentre la produzione di ricoveri di tipo medico ha avuto un calo marcato dalla assenza di pazienti provenienti da fuori regione.

Per quanto concerne l'attività specialistica ambulatoriale la Fondazione ha superato del 14% il budget assegnato per i residenti lombardi.

I componenti del NVP, in sede di preconsuntivazione degli obiettivi della performance organizzativa, attestano, sulla base della documentazione fornita, che gli obiettivi collegati alle prestazioni del personale del comparto sono stati raggiunti, con un punteggio complessivo di almeno 90 su 100 (performance organizzativa).

La riunione si è svolta da remoto

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

Il NVP stabilisce di incontrarsi il giorno 17 maggio alle ore 14.30

Croce Davide _____

Ausenda Carlo _____

Gioiosa Antonio _____