

Verbale Nucleo Valutazione Prestazioni Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta

21 dicembre 2021 ore 15:00

Presenti:

Francesca Lecci	Presidente NVP
Riccardo Perini	Componente NVP
Roberto Comazzi	Componente NVP
Borella Davide	Segretario verbalizzante

Presenti per la Fondazione:

Volpe Angela: Direttore UOC Economico Finanziaria e Controllo di Gestione

Rossella Messe: Dirigente UOC Risorse Umane

Manuela Limosani: Collaboratore Amministrativo Professionale

Barbara Garavaglia: Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Enzo Quadri: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

INCONTRO COLLEGIO SINDACALE

A causa di alcuni sopraggiunti impegni, i componenti del Collegio Sindacale non si sono potuti collegare. L'incontro è stato rinviato a gennaio 2022.

INCONTRO PRESIDENTE COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

La Dott.ssa Barbara Garavaglia, informa che il CUG è attivo da diversi anni presso la Fondazione IRCCS Carlo Besta e riveste un ruolo importante anche attraverso la collaborazione alla realizzazione del Piano delle Azioni Positive (PAP).

Attualmente è in vigore, presso la Fondazione, il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2020 – 2022 adottato con deliberazione n. 682 del 30/12/2020. Esso rappresenta il prosieguo delle attività pianificate ed in parte già attivate nel corso del triennio precedente, implementato da nuove iniziative sorte a seguito della recente emergenza sanitaria da COVID 19 che ha stravolto in alcuni casi le modalità di lavoro. Il PAP individua due importanti aree tematiche su cui sviluppare le azioni positive:



1. Benessere organizzativo inteso come la cura della persona e dell'ambiente di lavoro per migliorare qualità e organizzazione del lavoro di tutto il personale della Fondazione;
2. Valorizzazione del talento femminile per rimuovere eventuali barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali.

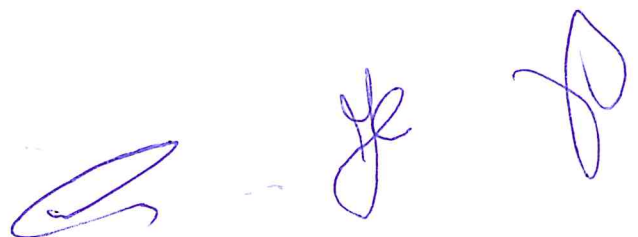
La Dott.ssa Garavaglia aggiunge che un risultato importante del CUG è stato l'adozione del "Gender Equality Plan (GEP)" ovvero il Piano per l'Uguaglianza di Genere che ha individuato tre macro-aree sulle quali sviluppare obiettivi tracciabili mediante indicatori misurabili nel periodo 2019-2023:

- A. Favorire la rappresentazione femminile a tutti i livelli lavorativi
- B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro
- C. Favorire la conciliazione vita-lavoro

Alcuni obiettivi inseriti sia nel PAP che nel GEP sono stati già raggiunti, in particolare:

- la revisione del regolamento delle Borse di studio: è stato chiesto ed ottenuto di rivalutare l'età anagrafica massima per la partecipazione alle procedure di assegnazione delle borse di studio per coloro che hanno usufruito di congedi parentali (maternità e paternità);
- la modifica di molti gruppi di lavoro che non rispettavano l'"equilibrio di genere";
- la riattivazione delle "Sportello Psicologico" con due psicologhe esterne molto utilizzato durante il periodo COVID e per la gestione di situazioni di burnout;
- la promozione del "lavoro agile". Relativamente a questo obiettivo la Dott.ssa Garavaglia informa che la Fondazione, in attuazione dell'art. 14 della legge 124/2015 e della legge n.81/2017, ha adottato, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. V 83 del 26 novembre 2020 il regolamento aziendale in materia di "lavoro agile" al fine di promuovere, in particolare, i seguenti obiettivi:
 - incrementare e migliorare la conciliazione vita-lavoro
 - aumentare il benessere organizzativo ed incrementare la performance organizzativa;

La Dott.ssa Rossella Messe, comunica ai componenti del NVP che con deliberazione n. 674 del 30/12/2020, a seguito di avviso pubblico interno, sono stati autorizzati 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
29	7	28	10	4	17	1
Dipendenti totali	Dipendenti smart working					
674	96					
	14%					

La Dottoressa Garavaglia, prima di concludere il suo intervento, informa che nel mese di ottobre è stato sottoposto un questionario ai 96 dipendenti a svolgere attività lavorativa in maniera agile ed ai relativi responsabili. L'indagine, svolta per verificare l'andamento dell'attività e proporre eventuali azioni correttive, ha coinvolto i 96 dipendenti autorizzati allo smart working ai sensi della deliberazione n. 674 del 30.12.2020, e i loro responsabili: tra loro ha risposto alle domande il 77 % dei dipendenti coinvolti e il 50% dei responsabili. In sintesi l'analisi dei questionari evidenzia l'alto gradimento del "lavoro agile" e del relativo regolamento adottato dalla Fondazione: i risultati hanno dimostrato che l'82% dei responsabili valuta positivamente l'esperienza di lavoro agile del personale ed è favorevole a concederlo di nuovo per cui auspica che a breve venga riproposto dalle Direzioni Strategiche.

I componenti del NVP apprezzano il lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia.

INCONTRO RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'Avv. Quadri, su richiesta del NVP, comunica che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza verrà aggiornato inserendo alcune misure per prevenire la corruzione e l'illegalità. Tali misure, frutto di un lavoro condiviso tra i 4 IRCCS Lombardi, sono di seguito sinteticamente illustrate.

A) Andamento delle infezioni nosocomiali. Il monitoraggio di questo dato può fornire informazioni utili in ordine all'esecuzioni di alcuni contratti:

- ✓ appalto servizio di pulizia
- ✓ appalto eradicazione legionella
- ✓ centrali di sterilizzazione



B) Analisi delle criticità relative alla gestione dei dispositivi medici, dei farmaci e del sangue. Queste possono fornire informazioni utili relativamente a:

- ✓ appalti dei device impiantabili
- ✓ gestione farmacia e rapporti con i fornitori
- ✓ gestione dei materiali di consumo
- ✓ gestione dei difetti

C) Analisi criticità relative alla “relazione di cura”. Dal monitoraggio della relazione di cura si possono ricavare informazioni utili in ordine al rispetto dei canoni di diligenza da parte dei professionisti in relazione al diritto di autodeterminazione dei pazienti, la consapevolezza dei professionisti circa il loro ruolo e le responsabilità in ordine al rapporto medico-paziente.

D) Definizione delle procedure (aggiornamento\modifica\semplificazione\integrazione\verifica attuazione) per:

- ✓ la corretta gestione della relazione di cura secondo gli standard
- ✓ la custodia dei beni dei pazienti (con relativa modulistica)
- ✓ l'individuazione del DEC e la verifica della corretta esecuzione negli appalti di forniture o servizi ad elevato tasso di specificità tecnica sanitaria (dispositivi medici, farmaci, eradicazione legionella, sanificazioni, pulizie)

Per quanto concerne la “trasparenza” il RPCT informa che trimestralmente un gruppo costituito ad hoc, denominato “*Gruppo trasparenza*”, si occupa di verificare i flussi di dati da pubblicare nella sezione del sito internet “*Amministrazione trasparente*” e la loro effettiva pubblicazione.

Prima di chiudere il suo intervento l'Avv. Quadri, in merito alla “*Relazione annuale sulla prevenzione della corruzione e la trasparenza*”, informa che nel corso dell'anno 2021 non vi sono, ad oggi, particolari criticità da rilevare.

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2021

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dopo aver esaminato:

- l'accordo integrativo Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) 2021 Personale delle Aree Dirigenziali sottoscritto in data 26/07/2021;
- l'accordo integrativo Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) 2021 Personale del Comparto sottoscritto in data 26/07/2021;



analizza le relazioni finali relative ai progetti “Risorse Aggiuntive Regionali” che sono stati assegnati, per l'anno 2021, al personale del comparto e della Dirigenza della Fondazione IRCCS Carlo Besta:

ATTIVITA' PROGETTUALE	OBIETTIVO
Potenziamento delle attività di reclutamento straordinario di personale	Gestione delle attività amministrative legate al reclutamento straordinario di personale a supporto della campagna vaccinale contro SARS-Cov2
Organizzazione del piano vaccinale	Partecipazione al piano di vaccinazione massiva presso il Palazzo delle Scintille
Partecipazione ai protocolli di igiene e sicurezza approntati aziendali	Garantire la sicurezza delle cure attraverso la prevenzione degli errori e la loro gestione
Partecipazione ai protocolli di igiene e sicurezza approntati aziendali	Informativa sulla gestione dei rischi legati alla prevenzione delle malattie da agenti di trasmissione
Ridefinizione e gestione della logistica interna conseguenti all'emergenza (trasferimento reparti, implementazione attività dei laboratori, ecc) anche in riferimento al piano vaccinale	Riorganizzazione spazi dedicati alle attività legate all'emergenza e riallocazione attrezzature
Adozione e pubblicazione di atti e procedimenti finalizzati alla gestione dell'emergenza	Supporto alla Direzione Strategica nella trasmissione/pubblicazione degli atti/procedimenti/istruzioni operative relative all'emergenza per i dipendenti della Fondazione e l'utenza esterna
Adozione e pubblicazione di atti e procedimenti finalizzati alla gestione dell'emergenza	Miglioramento della gestione della corrispondenza ordinaria e relativa all'emergenza SARS-Cov2
Rendicontazione separata della contabilità e della produzione imputabili ad attività finanziata da risorse vincolate	'Rendicontazione dei costi e ricavi legati alla gestione straordinaria SARS-Cov2
Trasmissione e monitoraggio dati sanitari legati all'emergenza SARS-Cov2	'Rendicontazione dati sanitari come da direttive regionali
Gestione e approvvigionamento dei DPI	Riorganizzazione e gestione degli spazi destinati allo stoccaggio del materiale (economale e di farmacia)
Rimodulazione dei servizi e ricollocazione delle risorse impiegate conseguenti all'emergenza (riprogrammazione delle attività, revisione delle modalità di erogazione delle prestazioni)	Rimodulazione della logistica e dei servizi con ricollocazione delle risorse impiegate conseguenti all'emergenza da Covid-19: Mantenimento del servizio di informazione scientifica agli utenti e sviluppo di iniziative di collaborazione aziendale per la realizzazione della campagna vaccinale.
	Gestione dei progetti di ricerca finalizzata alla luce della rimodulazione dei cronoprogrammi, e dei piani sperimentali in seguito alla sospensione delle attività di ricerca a causa dell'emergenza sanitaria - identificazione delle azioni correttive: Raggiungimento degli obiettivi previsti dai progetti sia in termini di obiettivi scientifici che di utilizzo ottimale delle risorse finanziarie
	Ridefinizione attività trial differibili o erogabili al proprio domicilio: Dare continuità di trattamento ai pazienti inseriti nei

	trial clinici
	Riorganizzazione servizio di neuro epidemiologia in modalità lavoro agile: Mantenere attivo il servizio per rispondere ai bisogni dell'utenza
	Riorganizzazione UOC Neurologia, Salute Pubblica, Disabilità in modalità lavoro agile: Mantenere attiva la UOC per rispondere ai bisogni dell'utenza ed alle deadline dei diversi progetti di ricerca nazionali ed internazionali garantendo continuità
	Mantenimento dei tempi e obiettivi dei progetti di ricerca finalizzata: Trasformazione di tutte le attività in presenza (interviste e riunioni) in modalità mista presenza-remoto
	Implementare le competenze dei professionisti per migliorare la gestione dei pazienti con Disordini della Coscienza: Organizzazione eventi formativi relativi ai Disordini di Coscienza

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

- suggerisce, per l'assegnazione degli obiettivi RAR 2022, che gli stessi non riguardino obiettivi relativi all'attività "ordinaria" e che siano "sfidanti". Ad esempio l'indicatore "partecipazione a corsi di formazione" che ha visto coinvolta la quota più consistente di personale potrebbe essere integrato aggiungendo "superamento del test di apprendimento".

- non ha rilevato errori sostanziali o formali nel processo di rendicontazione e pertanto valida i risultati rendicontati dalla Fondazione IRCCS Carlo Besta attraverso i documenti che sono stati forniti dalla UOC Risorse Umane.

Prima di chiudere la riunione i componenti del NVP stabiliscono di incontrarsi il giorno 21 gennaio 2022 alle ore alle ore 15:00 con il seguente ordine del giorno:

- incontro Collegio Sindacale
- regolamento Nucleo di Valutazione delle prestazioni
- Bozza Piano della Performance 2022 – 2024
- Bozza del PTPCT 2022-2024
- Bozza relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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

Francesca Lecci

Riccardo Perini

Roberto Comazzi