

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Valtellina e Alto Lario	DIPARTIMENTO / STRUTTURA DIREZIONE GENERALE	00 – Mod DG 90	
	DOCUMENTO VERBALE DI RIUNIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	INDICE DI REVISIONE	0

Riunione del 17.07.2020 in modalità telematica – Microsoft Teams

Convocazione via mail del 08.07.2020

Presenti in web conference:

Presidente Prof. Pietro Previtali

Componente Sig. Matteo Guerra

Componente Avv. Paolo Piana

Assenti giustificati: nessuno

Interviene all'incontro:

- Direttore UOC Risorse Umane – Emanuela Tanzi;
- Dirigente Risorse Umane -Dott. Vincenzo Ognibene;
- Per U.O.S. Controllo di Gestione - Dott.ssa Barbara Cortini;
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza - Dott.ssa Silvia Benedetti.

Verbalizza: Keelyn Pizzini

Ordine del giorno:

1. Attestazioni OIV, o struttura con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2020;
2. Processo di valutazione individuale anno 2019 - Area Dirigenza e Comparto;
3. Varie ed eventuali.

Ore 08:00 – si passa alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

1) Attestazioni OIV, o struttura con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2020;

Il Nucleo prende atto della relazione pervenuta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dott.ssa Benedetti, con nota prot. n. 22652 del 30/06/2020 “Delibera AN.A.C.

213/2020: attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2020".

La Dott.ssa Benedetti illustra le verifiche effettuate il 30.06.2020 in ordine agli obblighi di pubblicazione previsti e chiede le modalità di esecuzione delle verifiche sulle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interesse rilasciate dai collaboratori/consulenti esterni.

L'Avv. Piana suggerisce di eseguire le verifiche delle dichiarazioni rese dai dipendenti ex art. 53, comma 14, D.lgs 165/2001 in ordine allo svolgimento di incarichi extraistituzionali.

In merito a quest'ultimo punto la Dott.ssa Benedetti assicura che provvederà ad effettuare tali verifiche, applicando quanto disciplinato dall'art. 16 del *"REGOLAMENTO IN MATERIA DI AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI"*, estraendo un campione di autocertificazione che trasmetterà al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Regione Lombardia al fine di svolgere i relativi controlli, anche avvalendosi della Guardia di Finanza sulla base del Protocollo di collaborazione con Regione Lombardia stipulato in data 15/01/2014.

2) Processo di valutazione individuale anno 2019 - Area Dirigenza e Comparto;

La Dott.ssa Tanzi illustra il processo di valutazione adottato per 2019 sia dell'Area Dirigenza che Comparto, specificando che i criteri di valutazione individuali non hanno subito variazioni rispetto all'annualità precedente; mentre, a differenza di quanto previsto dal Regolamento Aziendale, per garantire il rispetto delle misure di sicurezza/prevenzione COVID-19, anziché prevedere la consegna cartacea della Scheda di Valutazione Individuale (Valutatore/Valutato), si è optato di utilizzare il sistema informatico (applicativo IRIS WEB), dando comunque la possibilità al dipendente di conferire con il Valutatore qualora richiesto per dirimere eventuali dubbi e/o richiedere chiarimenti sui punteggi attribuiti.

La Dott.ssa Tanzi fa, altresì, presente che ad oggi da parte del Comparto sono arrivati pochi ricorsi al collegio di conciliazione e che gli stessi sono di facile risoluzione, mentre da parte della Dirigenza nessuno ricorso è pervenuto al momento.

Interviene il Dott. Vincenzo Ognibene il quale illustra i criteri utilizzati per la valutazione del Comparto e della Dirigenza.

Nel dettaglio fa presente che per quanto concerne i criteri del Comparto, gli stessi sono uguali a quelli previsti nel CCIA 2018. Il fondo di premialità è diviso in due:

1. 49% conferito sulla base dei criteri che, a titolo esemplificativo, di seguito verranno elencati;
2. 51% conferito sulla base della performance individuale.

Per quanto concerne il primo punto questo viene erogato tenuto presente la natura del rapporto di lavoro, le assenze dal servizio e la categoria di appartenenza e purché sia raggiunto un punteggio di valutazione pari a 41,97/100.

Il Dott. Ognibene specifica, inoltre, che le giornate utilizzate per la maternità obbligatoria, permessi ex L. 104/1992 (solo per sé stessi), per l'aggiornamento facoltativo, permessi sindacali, infortuni, permessi per lutto, permessi per motivi personali, sono equiparate a presenza in servizio ai fini del computo della percentuale di presenza in servizio del dipendente.

In ordine al secondo fondo, questo è stato distribuito sulla base della performance individuale ottenuta sulla scheda di valutazione e tenuto presente la percentuale di assenza da servizio (con gli stessi criteri previsti dal punto 1), aggiungendo però una “franchigia” di 20 gg alle assenze dovute per malattia; inoltre per accedere a questo fondo è necessario un punteggio di almeno discreto, pari a 56,26.

Il Dott. Ognibene passa a trattare i criteri utilizzati per la misurazione della performance organizzativa ed individuale del personale area Dirigenza suddivisa in 3:

1. 50% che tiene conto della natura dell’incarico dirigenziale, dell’anzianità in qualità di dirigente ed a differenza del Comparto, in questo caso non viene concessa nessuna franchigia per l’assenza dovute a malattia.
2. 20% valutata in ordine al raggiungimento della Performance Organizzativa e degli obiettivi di budget;
3. 30% in considerazione della performance individuale.

Per poter raggiungere e beneficiare della premialità viene richiesto un punteggio minimo di 58,58/100.

Per entrambe le aree contrattuali, partecipano alla distribuzione del fondo premialità/risultato i dipendenti che abbiano prestato servizio nell’anno di riferimento per almeno 3 mesi.

3) Varie ed Eventuali

Interviene la Dott.ssa Cortini la quale illustra al Nucleo il budget ed il raggiungimento degli obiettivi previsti nello stesso nonché le fasce di valutazioni finali così definite:

- Fascia I : $\geq 85\%$ del raggiungimento degli obiettivi;
- Fascia II: $\geq 70\%$ e $< 85\%$;
- Fascia III : $< 70\%$;

Nel 2019 per ciascuna Unità Operativa dei sanitari sono stati declinati gli obiettivi raggruppandoli in 3 macro gruppi:

1. Obiettivi Istituzionali;
2. Obiettivi Specifici (attività di ricovero e ambulatoriale);
3. Obiettivi Aziendali (a carattere qualitativo);

La Dott.ssa Cortini precisa che per poter considerare raggiunto il primo macro gruppo di obiettivi si è posta una percentuale di raggiungimento pari al 70% che consente la valutazione del successivo blocco, mentre il terzo macro gruppo ha natura meramente qualitativo e pertanto non è soggetto ad una valutazione.

Per ciascun obiettivo di ciascun macro gruppo è stato previsto un punteggio massimo di 10.

Durante la fase di valutazione del conseguimento degli obiettivi sono stati presi in considerazione anche le singole particolarità di ciascuna U.O.C. per poter dar un punteggio che rispecchiasse la singola realtà (ad esempio la mancanza di personale).

Il Nucleo viene informato che è stato richiesto alla software-house di implementare il sistema per creare una piattaforma capace di gestire il processo di budget e di estrarre un monitoraggio semestrale del raggiungimento dei singoli obiettivi.

Mentre per quanto concerne il budget assegnato alle UOC dell'area Amministrativa questo si componeva di un'unica macro area sulla quale è stata effettuata la valutazione assegnando a ciascun obiettivo un punteggio massimo di 10.

All'esito della valutazione del conseguimento degli obiettivi di budget assegnati all'area Amministrativa si è constatato che eccetto una UOC, posizionatasi in II fascia, tutte le altre hanno raggiunto la I fascia.

Da ultimo la Dott.ssa Tanzi informa il Nucleo che alla prossima seduta con le OO.SS di comparto verrà ripreso il confronto sul processo di valutazione e sulla scheda individuale.

Il Nucleo prende atto della correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa e della conseguente erogazione delle risorse residue dei fondi contrattuali a titolo di retribuzione di premialità/risultato al personale dipendente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del D. Lgs 150/2009 e s.m.i.

Come già ricordato nelle sedute precedenti, Il Nucleo rimane in attesa della relazione sul piano della Performance da parte della U.O.S.D. Controllo di Gestione e della conseguente convocazione per la trattazione della stessa relazione.

L' incontro termina alle ore 09:00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Presidente	Prof. Pietro Previtali	f.to
------------	------------------------	------

Componente	Avv. Paolo Piana	f.to
------------	------------------	------

Componente	Sig. Matteo Guerra	f.to
------------	--------------------	------