

Nucleo di valutazione delle prestazioni Verbale del 10/06/2025

RIUNIONE CONVOCATA DA	S.C. Controllo di Gestione Convocazione trasmessa a mezzo mail del 03/06/2025
TIPO DI RIUNIONE	Incontro del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
PARTECIPANTI	<p>Presidente – Cristina Filannino Componente – Biancamaria Falcone Componente – Luigi Amerigo Messina</p> <p>Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni si riunisce alle ore 14:00 presso gli uffici della SC Controllo di Gestione e in collegamento da remoto.</p> <p>Partecipano: Componenti del NVP: Cristina Filannino e Biancamaria Falcone in presenza; Luigi Amerigo Messina in collegamento da remoto. S.C. Controllo di Gestione: Tiziana Comelli e Ilenia Calvi, con funzione di supporto al Nucleo di Valutazione S.S. Screening e SAI: dott.ssa Francesca Puopolo, dott.ssa Elisabetta Diotti S.C. Affari Generali e Legali - RPCT: avv. Mauro Balconi, avv. Alice Da Macallé</p>
VERBALIZZANTE	Ilenia Calvi
O.D.G.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione Specialisti Ambulatoriali 2024 2. Attestazione griglia ANAC
SINTESI DISCUSSIONE	<p><u>Valutazione Specialisti Ambulatoriali 2024</u></p> <p>Viene mostrata al Nucleo di Valutazione una griglia con le valutazioni assegnate per ciascun obiettivo agli Specialisti Ambulatoriali. Le dott.sse Puopolo e Diotti illustrano il metodo utilizzato per valutare ciascuno degli obiettivi.</p> <p><u>Obiettivo 1: Prestazioni aggiuntive (n. prestazioni 2024 > 2023).</u> Per gli Specialisti Ambulatoriali che possiedono un'agenda nominale, i valori sono stati estratti dalla specifica agenda ed è stato verificato se le</p>

prestazioni erogate nel 2024 in quella agenda siano state maggiori rispetto a quelle erogate nel 2023.

Per gli Specialisti Ambulatoriali che non erano in possesso di un'agenda, è stata chiesta una certificazione al responsabile della struttura a cui lo Specialista Ambulatoriale afferisce.

Obiettivo 2: Formazione sul campo. L'obiettivo per lo Specialista Ambulatoriale consisteva nello svolgere alcune ore nei reparti ospedalieri, affiancando i medici specialisti.

Il Nucleo nota che solo il 73% degli Specialisti Ambulatoriali hanno partecipato a questo obiettivo.

Le dott.sse Puopolo e Diotti sottolineano che avevano sollecitato la partecipazione, ma alcuni medici non sono riusciti ad organizzarsi per portare a termine quest'obiettivo.

Obiettivo 3: FAD Aggressioni. L'obiettivo prevedeva la partecipazione ad un corso FAD della durata di 4 ore. Si evidenzia che la scarsa partecipazione (76%) è dovuta ad un'organizzazione tardiva (ottobre), in quanto inizialmente era stato previsto un obiettivo diverso.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni prende atto del processo e lo valuta positivamente, invita però a spronare gli Specialisti Ambulatoriali affinché aumentino l'adesione agli obiettivi proposti. Si invita la Struttura che si occupa dei rapporti con i SAI a trovare soluzioni organizzative per declinare gli obiettivi aziendali agli Specialisti. L'Azienda conferma che la gestione degli obiettivi dei SAI è oggetto di un percorso di revisione finalizzato a rendere sempre più coerente ed effettivo il percorso di miglioramento sia per il coinvolgimento che per la valutazione. Si riporta, a titolo esemplificativo, l'obiettivo delle DEM – che per il 2025 viene esteso anche ai SAI.

Attestazione griglia ANAC

Il Nucleo di Valutazione analizza la griglia ANAC presentata dagli avvocati Balconi e Da Macallé.

Come gli scorsi anni, per ogni item di valutazione, è possibile assegnare il 100% oppure delle fasce inferiori (ad esempio 67-99%).

Il NVP riscontra le % più basse nella sezione "Personale", in modo particolare per il formato dei curriculum (è richiesto il formato aperto – PDF A) sia per i dirigenti sia per i consulenti e collaboratori. Si precisa



che i colleghi della SC Risorse Umane, in fase di assunzione, sollecitano i medici ad inviare il curriculum nel formato corretto, ma alcuni medici non rispettano quanto viene loro indicato.

Il NVP propone di pensare ad un sistema di penalizzazione, con l'avvallo della Direzione Strategica.

La dott.ssa Falcone sottolinea che secondo le indicazioni della Delibera ANAC di maggio, gli item che non hanno raggiunto il 100%, a fine dell'anno devono essere oggetto di monitoraggio per tutti i criteri-compreso quello relativo al formato – da parte del NVP.

Gli item che sono stati valutati dal RPCT nella fascia 67-99% sono relative al formato del curriculum dei dirigenti dipendenti, formato del curriculum e dichiarazioni per consulenti e collaboratori.

Il NVP propone, in relazione agli item compresi nella sottosezione "Personale" che prevedono la pubblicazione di "copia dell'ultima dichiarazione dei redditi", di citare la FAQ di ANAC come motivazione della attuale sospensione dell'applicabilità della norma (<https://www.anticorruzione.it/en/-/pubblicazione-dei-dati-relativi-al-servizio-sanitario-nazionale-art.-41->).

Si sottolinea anche una criticità nella sezione "Bandi di gara e contratti", in relazione alla pubblicazione del Curriculum dei componenti delle commissioni giudicatrici.

Il NVP chiede di mettere in atto delle misure migliorative e che in vista della prossima valutazione venga fornita l'informazione della % dei cv in formato non aperto (% curriculum corretti sul totale) all'interno del range dichiarato tra il 67%-99% per poter valutare successivamente in sede di monitoraggio in maniera oggettiva che ci sia stato un effettivo miglioramento.

La SC Risorse Umane è quindi chiamata a monitorare in maniera puntuale in numero di curriculum pubblicati in modo corretto rispetto al totale.

Il NVP propone di responsabilizzare i direttori delle strutture complesse nel controllare e sollecitare il formato dei CV dei propri collaboratori. Inoltre, suggerisce di inviare ai dirigenti una lettera in cui vengono invitati a verificare il loro CV.

Su questo punto, viene sentito il Direttore Generale, che concorda nel ricercare delle soluzioni organizzative per migliorare questa valutazione relativa alla trasparenza. Il Direttore Generale chiede che venga

	<p>quantificata la % di curriculum non conformi alle normative ANAC e di preparare una nota che verrà presentata in occasione del prossimo Collegio di Direzione.</p> <p>La dott.ssa Falcone fornisce alcuni suggerimenti in ordine alle indicazioni da dare per la richiesta dei curricula privi di dati eccedenti e in formato aperto, facendo riferimento con riguardo al formato a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 33/2013 che a sua volta rimanda al codice dell'Amministrazione digitale.</p>
CONCLUSIONI	Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni approva all'unanimità il presente verbale che sarà pubblicato nel sito internet aziendale a cura della SC Controllo di Gestione.

DECISIONI/IMPEGNI ASSUNTI	RESPONSABILE	SCADENZA
Convocazione del prossimo incontro fissato a data da destinarsi, con i seguenti argomenti: - Relazione sulla performance (scad. 30/06/2025) - Progetti MAP, MMG e PLS	S.C. Controllo di Gestione	Giugno; Luglio
- Fornire indicazioni al NVP e al DG sulla % di curriculum pubblicati nel formato corretto sul sito aziendale	S.C. Risorse Umane	25/06/2025
Si concorda di fissare il prossimo incontro per inserimento dati nella griglia ANAC		02/07/2025 Ore 14:00

Vimercate, li 10 giugno 2025

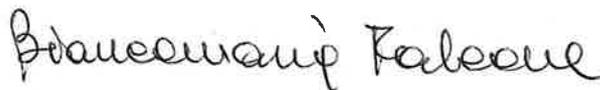
IL PRESIDENTE

Cristina Filannino



I COMPONENTI

Biancamaria Falcone



Luigi Amerigo Messina

