

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE AZIENDALE

In data 29 gennaio 2021 presso la Direzione Generale in Via Castelvetro, 22 sono presenti il:

- Dott. Davide CROCE
- Dott.ssa Roberta GUERINI
- Dott. Luciano PIERMATTEI

nominati componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST Nord Milano con deliberazione n.615 del 30 novembre 2016.

Per l'Amministrazione della ASST Nord Milano sono presenti:

- Dott.ssa Lucia SALVAGGIO – UOC CDG e programmazione
- Dott.ssa Caterina BACCILIERI – UOS Formazione

In apertura di seduta viene proposto l'esame dei seguenti argomenti all'OdG:

1. Piano della Performance 2021
2. Varie ed eventuali

1. Piano della Performance 2021

Viene presentato il Piano della Performance 2021 (**all.1**), già anticipato via mail al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, che verrà pubblicato nell'area Amministrazione trasparente entro il 31 gennaio 2021, nel rispetto delle disposizioni normative.

Non avendo ancora ricevuto da parte di Regione Lombardia le Regole di Sistema e altri provvedimenti di indirizzo, considerato il periodo di emergenza sanitaria, si è ritenuto opportuno procedere con l'aggiornamento del documento in esame solo per l'anno 2021, attendendo indicazioni specifiche.

Il Piano della Performance risulta integrato con il piano del rischio clinico, in quanto a causa dell'emergenza COVID, la figura del Risk Manager ha assunto un ruolo importante nella gestione della pandemia. Infatti sarà compito del Risk Manager aziendale supportare tutte le figure interessate per i relativi aspetti di responsabilità, affinché si possano sviluppare interventi integrati e metodologicamente strutturati di gestione del rischio con tutte le figure preposte con una logica di facilitazione attraverso l'analisi di quanto messo in campo nel 2020, degli esiti delle azioni intraprese o in fase di sviluppo per tutto il 2021, allo scopo di predisporre un'analisi dei rischi specifici derivanti dall'evento pandemico, adeguando i propri modelli di monitoraggio al mutato quadro di riferimento, sia per quanto riguarda l'individuazione delle aree critiche che possono generare conseguenze agli utenti, sia per i possibili esiti legali di tali situazioni.

Inoltre, sempre a causa dell'emergenza sanitaria in corso, il Piano della Performance, è stato integrato anche con il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), così come richiesto dalla Presidenza del Consiglio dei

Ministri, in quanto l'Azienda è stata indotta a considerare, soprattutto nel settore amministrativo, lo svolgimento delle prestazioni lavorative non in presenza. Per cui rappresenta un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. Il modello organizzativo, che l'Azienda cercherà di adottare nel corso del prossimo triennio, sarà basato su una maggiore autonomia del lavoratore, che sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. Tale modello dovrebbe dare una maggiore autonomia in cambio di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Il Piano è altresì integrato con quanto definito nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e integrità, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, al fine di prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi.

Sono quindi stati individuate le dimensioni oggetto d'analisi:

- Qualità processi e organizzazione
- Efficienza
- Anticorruzione e trasparenza

Per ciascuna di queste sono stati poi associati specifici indicatori di misurazione.

Si procede quindi ad analizzare gli obiettivi e i rispettivi indicatori presenti nel Piano.

Si precisa inoltre che "articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile", documento che diventerà da quest'anno e per gli anni a venire parte integrante della Piano della Performance.

L'azienda nel predisporre il documento ha seguito le linee guida trasmesse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sintetizzando le scelte organizzative operate per promuovere il ricorso al lavoro agile, descrivendo il programma di sviluppo e individuando specifici obiettivi, con correlati indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo.

Si procede quindi ad analizzare il documento.

Il Nucleo di Valutazione valuta positivamente il Piano della Performance 2021 e la documentazione allegata e suggerisce di inserire nel Piano della performance una colonna nella tabella degli indicatori riferita ai valori del 2020, nonché un momento di incontro con i dirigenti che gestiscono lo smart working dei dipendenti in lavoro agile.

Varie ed eventuali

Il prossimo incontro riguarderà il benessere organizzativo e coinvolgerà il responsabile del CUG e il medico competente per analizzare quanto avvenuto nel corso della pandemia 2020.

Viene fissato per il giorno 25 febbraio ore 9.30

Letto, confermato, sottoscritto

Prof. Davide CROCE

Dott.ssa Roberta GUERINI

Dott. Luciano PIERMATTEI



All.ti: c.s.d.