



Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda

Relazione sulle attività svolte nell'anno 2019

Componenti	<ul style="list-style-type: none">• Prof.ssa Cristina Filannino, Presidente• Dr. Franco Melis• Dr. John Tremamondo (dal 6.6.2019)
Attività svolte 2019	<p><u>Piano Performance</u></p> <p>In tema di “Piano delle performance” l’ASST ha continuato il percorso già iniziato nel corso dell’anno precedente in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none">• sviluppo triennale, aggiornabile annualmente• coerenza e allineamento con il bilancio dell’Ente e del processo di budget• attenzione al livello strategico dell’ASST• visibilità dei risultati conseguiti nell’anno precedente• concentrazione sugli obiettivi dell’organizzazione• accountability <p>Anche per gli anni futuri si raccomanda il costante miglioramento dello strumento.</p> <p><u>Piano della prevenzione della corruzione e trasparenza</u></p> <p>Anche per l’anno in corso si sottolinea il puntuale lavoro svolto con la funzione Internal Auditing.</p> <p>Pur riconoscendo la bontà del metodo si raccomanda in ogni caso:</p> <ul style="list-style-type: none">• l’aggiornamento almeno annuale della mappatura dei rischi• l’aggiornamento del piano all’inizio di ogni anno ponendo in evidenza l’attività svolta nell’anno precedente• il raccordo della funzione Internal Auditing con gli altri organi collegiali di controllo quali il Collegio sindacale e il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sui temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione. <p><u>Informatizzazione del sistema di valutazione della performance individuale</u></p> <p>Nel 2019 il processo di valutazione della performance individuale in vigore presso l’ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda è stato completamente informatizzato.</p> <p>Avviato nel 2018 con la fase di studio e progettazione di un software che ricalcasse il processo di valutazione in uso, nel 2019 ha visto il suo completamento grazie</p> <ul style="list-style-type: none">• al caricamento dell’anagrafica del personale con l’abbinamento della tipologia di scheda in relazione alla qualifica del dipendente,• alla predisposizione della piattaforma del sistema informatizzato di valutazione del personale,• alla Guida Operativa a supporto per l'utilizzo dell'applicativo.



La Guida Operativa è stata diffusa tramite intranet e mail aziendale a tutti i Direttori/Responsabili di struttura, accompagnata da apposita nota circolare esplicativa. Sono state messe a disposizione due linee telefoniche per assistenza sull'accesso al sistema e sul suo utilizzo.

Incontri dipartimentali

Al fine di introdurre il nuovo sistema informatizzato di valutazione individuale annuale del personale, a partire dal mese di giugno sono stati svolti degli interventi nell'ambito dei Comitati di Dipartimento oppure sono stati organizzati incontri ad hoc. Ad oggi sono stati coinvolti tutti i Dipartimenti sanitari e le strutture di area ATP

Formazione del personale

Nella prima settimana di settembre si è provveduto ad effettuare la calendarizzazione degli eventi formativi rivolti principalmente ai valutatori, ma aperti a tutto il personale, con lo scopo di fornire indicazioni:

- sui *principi generali* del processo di valutazione del personale (a cura del Direttore SC Risorse umane e relazioni sindacali);
- sull'*operatività* del sistema informatizzato (con il coinvolgimento di due collaboratori della struttura con ruolo di valutatore e valutato).

Nella prima settimana di novembre sono stati calendarizzati ulteriori eventi formativi e, con la collaborazione della SS Comunicazione e Relazioni Esterne, si è provveduto alla realizzazione di un video/tutorial, pubblicato sulla intranet aziendale, di modo da fornire un ulteriore strumento di supporto. Ai fini della corretta gestione della privacy sono stati approfonditi tutti gli aspetti di gestione del consenso ed è stato elaborato uno specifico modulo per accompagnare i valutatori nel processo di delega informatico, necessario in presenza di livelli gerarchici diversificati all'interno delle strutture /servizi.

Dalla data del primo evento formativo ad oggi (15 incontri) hanno partecipato all'incirca 300 dipendenti. E' stata altresì formata la Direzione Strategica. A completamento del percorso è svolto un incontro fra diversi interlocutori, compreso il fornitore, la SC Sistemi Informativi Aziendali in cui si sono discusse le azioni da intraprendere per la realizzazione dell'integrazione della piattaforma con i sistemi di autenticazione e di raccolta dei dati anagrafici aziendali che, salvo imprevisti, dovrebbero concludersi entro fine anno.

Conclusioni

Dovrà continuare nel 2020 lo sforzo di valorizzazione delle risorse umane, con particolare riferimento al completamento e all'integrazione del processo di sviluppo professionale e di valutazione delle performance individuali con l'identificazione e valorizzazione delle clinical competence, che rappresentano un anello importante per la crescita e la valutazione della performance del singolo professionista.

Il NVP auspica che anche per il 2020 si confermi il percorso in atto, raggiungendo gli stessi livelli di miglioramento anche sul fronte della misurazione dei risultati e sulla rendicontazione degli stessi.