

## RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

### SULLO STATO DI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ

Anno 2024

Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori

---

#### 1. Premessa

La presente Relazione annuale rappresenta il documento di verifica del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità, in attuazione dell'art. 14, comma 4 del D.Lgs. 150/2009, e in linea con le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con Decreto del Direttore Generale n. 874 del 29 agosto 2024 è stata aggiornata la composizione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (oggi OIV) dell'IRCCS San Gerardo di Monza, la cui attività è ora riferita alla **Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori**.

La verifica condotta dall'OIV ha riguardato:

- la **Performance organizzativa e individuale**;
- il **Ciclo della performance** e l'adeguatezza delle infrastrutture di supporto;
- la **Trasparenza** e le misure anticorruzione;
- il **Monitoraggio proattivo** del sistema.

Particolare attenzione è stata riservata all'adeguamento ai nuovi riferimenti al **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance edizione 2024**.

---

#### 2. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

##### 2.1 Evoluzione del Sistema

Nel 2024, la Fondazione ha implementato il nuovo **SMVP**, che recepisce:

- il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**;
- i principi di **valore pubblico**;
- la **valutazione partecipativa**;

L'impianto normativo di riferimento è aggiornato al D.Lgs. 150/2009, al D.Lgs. 74/2017, al D.L. 80/2021 e alla Direttiva ministeriale del 30 novembre 2023.

##### 2.2 Ciclo della Performance

Il ciclo della performance si articola come segue:

- **Programmazione triennale** degli obiettivi;
- **Definizione del budget** con assegnazione di obiettivi ai Centri di Responsabilità (CdR);
- **Misurazione periodica** tramite indicatori;
- **Valutazione finale** annuale.

Il sistema ha previsto l'integrazione della **performance organizzativa** (obiettivi dei CDR) e **individuale** (obiettivi assegnati ai dirigenti e personale apicale), secondo il nuovo metodo articolato per ambiti di valore pubblico.

### 2.3 Valutazione della Performance Individuale

La valutazione del personale si basa su:

- **Risultati raggiunti;**
- **Comportamenti agiti;**
- **Competenze e professionalità dimostrate;**
- **Contributo alla performance dell'unità organizzativa.**

Sono stati introdotti strumenti di feedback, procedure di conciliazione strutturate e l'utilizzo di sistemi di calibrazione delle valutazioni.

## 3. Anticorruzione e Trasparenza

### 3.1 Anticorruzione

Il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)** è stato correttamente aggiornato in coerenza con le direttive ANAC.

Sono stati adottati:

- mappatura dei rischi;
- misure preventive per i processi a rischio;
- azioni di sensibilizzazione interna.

### 3.2 Trasparenza

La Fondazione ha mantenuto aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale, pubblicando:

- il **PIAO**;
- la **Relazione Annuale sulla Performance**;
- i dati sulla **premialità** e **curricula** dei responsabili.

## 4. Monitoraggio dell'OIV

Le attività di verifica sono state svolte mediante:

- Analisi documentale dei flussi informativi;
- Incontri periodici con il Controllo di Gestione;
- Riunioni dedicate con i Direttori di Dipartimento.

Il Nucleo ha garantito:

- Monitoraggio trimestrale degli indicatori di performance;
- Esame delle proposte di revisione dei budget;
- Supervisione del corretto svolgimento delle procedure di conciliazione in caso di contenzioso sulla valutazione individuale.

---

## **5. Proposte di Miglioramento**

In coerenza con i risultati delle analisi svolte, il NdV propone per il 2025:

### **5.1 Superamento della rendicontazione trimestrale con la CET per il personale del comparto**

L'attuale sistema di rendicontazione trimestrale con la Certificazione Economica Trimestrale (CET) per il personale del comparto, sebbene abbia garantito una certa sistematicità, presenta la criticità di non essere compiutamente collegata alla performance individuale ed organizzativa.

Si propone, pertanto, di adottare un sistema di rendicontazione semplificato e focalizzato su indicatori chiave di performance (KPI), che permetta di riconoscere uno stato di avanzamento della produttività al personale del Comparto in base all'andamento degli obiettivi di performance assegnati e non al generico andamento della CET.

### **5.2 Superamento delle fasce premiali comparto**

L'attuale sistema del comparto prevede il riconoscimento del 100% del raggiungimento dei risultati di struttura a partire da uno score pari o superiore all'81%. Tale impostazione tende a ridurre la differenziazione tra i livelli di performance, limitando di fatto l'efficacia di eventuali meccanismi premiali realmente orientati al merito.

### **5.3 Potenziamento del sistema di feedback continuo**

Si raccomanda l'implementazione di un sistema di feedback continuo tra valutatori e valutati, al fine di:

- promuovere una cultura del miglioramento continuo;
- favorire la crescita professionale del personale;
- identificare tempestivamente eventuali criticità e intervenire con azioni correttive.

### **5.4 Aggiornamento e diffusione del Dizionario dei Comportamenti Attesi**

Si suggerisce di ipotizzare la redazione di un Dizionario dei Comportamenti Attesi, integrandolo con le competenze trasversali richieste dal nuovo contesto organizzativo, e di promuoverne la diffusione attraverso:

- iniziative formative dedicate ai valutatori e ai valutati;
- inserimento nei percorsi di *on boarding* per il nuovo personale;
- pubblicazione nella sezione intranet aziendale.

L'obiettivo è quello di migliorare la qualità della valutazione, ridurre il carico burocratico e aumentare l'efficacia degli strumenti di incentivazione e valorizzazione delle competenze.

## Conclusioni

La Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori ha avviato nel 2024 l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il comparto, per renderlo più solido e coerente con le più recenti normative nazionali e regionali. Contestualmente nel 2024 la Fondazione IRCCS ha proposto alle OOS della Dirigenza Sanitaria l'aggiornamento delle schede di valutazione individuale della Dirigenza Sanitaria, non completando però il percorso di adozione ed utilizzo.

Nel corso del 2025 si rende necessario:

1. consolidare l'utilizzo delle nuove schede di valutazione individuale della Dirigenza Sanitaria;
2. aggiornare il sistema delle Performance del comparto, ridando sostanza ed attualità al percorso di definizione degli obiettivi, misurazione e valutazione delle *performance* di struttura;
3. ridurre il numero di adempimenti considerati come obiettivi nelle schede di budget, riportando a sostanza il valore del processo di budget ;
4. superare la logica della retribuzione periodica degli obiettivi mediante la CET.

L'attuazione delle proposte di miglioramento sopra indicate consentirà di rafforzare ulteriormente l'efficacia del ciclo della performance, migliorando il benessere organizzativo e garantendo il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

---

Monza, 16 giugno 2025

Il Presidente del NdV  
Dr.ssa Susanna Minghetti

