



Azienda di Servizi alla Persona
“GOLGI-REDAELLI”

Determina n. 58 del 28/02/2024

DIRETTORE GENERALE: Enzo Lucchini

OGGETTO: DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI ALLA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E DELLE FUNZIONI LOCALI PER L'ANNO 2024 E AGGIORNAMENTO IN PARTE QUA DEL DOCUMENTO “SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE AREE DIRIGENZIALI”

Responsabile del Procedimento Cristina Callerio

PRATICA TRATTATA DA: Cristina Callerio

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DI UOC AFFARI GENERALI E TRASPARENZA
CRISTINA CALLERIO

(La sottoscrizione dell'attestazione è avvenuta in via telematica con password di accesso)

IL DIRETTORE GENERALE
ENZO LUCCHINI
(Firmato digitalmente)

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le disposizioni normative e statutarie vigenti, nonché i regolamenti interni aziendali, ove si precisa, in attuazione del principio di ripartizione delle competenze tra gli Organi dell'Azienda, che spetta al Consiglio la funzione di indirizzo e di programmazione delle attività aziendali e al Direttore Generale e ai Dirigenti la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione di atti che impegnano l'Azienda verso l'esterno;

richiamate

- le deliberazioni del Consiglio di Indirizzo n. 1 e n. 5, rispettivamente approvate nelle sedute del 30.01.2024 e del 09.02.2024, di assegnazione al Direttore Generale degli obiettivi per l'anno 2024;
- la deliberazione n. 4 del 31.01.2024 del Consiglio di Indirizzo, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – triennio 2024-2026;
- la determinazione del Direttore Generale n. 35 del 16.02.2023 di recepimento del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) - del personale della dirigenza dell'area sanità sottoscritto in data 20/12/2022 con le rappresentanze sindacali aziendali e i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria, che definisce, all'art. 8 e nei richiamati allegati 4 e 4-A, i criteri e le modalità di valutazione del personale delle aree dirigenziali, ivi compresa la definizione dei soggetti valutati e valutatori, gli ambiti e il processo di valutazione, l'oggetto della valutazione;
- la determinazione del Direttore Generale n. 76 del 04.04.2023 con la quale, tra le altre cose, si è proceduto all'approvazione del *Sistema di Valutazione del Personale delle Aree Dirigenziali*, già approvato nell'ambito del recepimento del C.C.I.A della dirigenza della sanità ed esteso, nella sua applicazione, a tutto il personale dirigenziale dell'ASP;
- la determinazione del Direttore Generale n. 27 del 23.02.2021 con cui si è proceduto all'approvazione del vigente Funzionigramma aziendale, in attuazione e a migliore specificazione della deliberazione n. 11/2020/CdI;

premesse che il Responsabile del Procedimento riferisce quanto segue:

- il Sistema di Valutazione in uso circa il personale della dirigenza (comprensivo di valutazione degli obiettivi e di valutazione dei comportamenti e delle competenze) prevede fasi di *assegnazione degli obiettivi, di *valutazione intermedia - intesa quale confronto tra valutato e valutatore in merito delle performance rispetto alle attese - e di *valutazione finale - che rappresenta il momento conclusivo di confronto nell'ambito del processo di valutazione - caratterizzata dalla massima trasparenza e partecipazione dell'interessato; prevede, altresì, schede di valutazione quale strumento applicativo del sistema medesimo;
- secondo il modello delineato dal sistema di valutazione, ai dirigenti vengono assegnate le seguenti tipologie di obiettivo:

*dirigenti responsabili di Unità Operativa Complessa:

- obiettivi di budget premianti, che concorrono alla valorizzazione economica della retribuzione di risultato
- obiettivi di budget vincolanti, che sono “precondizione” per l'accesso alla retribuzione di risultato. Essi, infatti, incidono negativamente in caso di raggiungimento parziale o di non raggiungimento del risultato atteso, e concorrono pertanto alla valorizzazione della retribuzione di risultato nella misura in cui la percentuale di mancato raggiungimento andrà a ridurre la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget premianti

*dirigenti responsabili di Unità Operativa non complessa: non è prevista l'assegnazione di obiettivi di budget vincolanti ma solo obiettivi di budget premianti.

*dirigenti con incarico professionale: obiettivi individuali, intesi quali declinazione degli obiettivi di budget assegnati al dirigente responsabile della UO a cui gli stessi afferiscono;

- il PIAO 2024-2026, Sezione 2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione Performance, prevede che gli obiettivi strategici individuati dall’Azienda sono declinati in obiettivi operativi annuali, (riportati per l’anno 2024 in allegato 2 al PIAO stesso) - che vengono integrati con gli obiettivi assegnati al DG dal Consiglio per l’anno di riferimento, non tutti necessariamente collegati ad uno o più obiettivi strategici, ma rilevanti - ai fini della retribuzione di risultato - quali obiettivi di budget premianti e/o vincolanti. Gli obiettivi individuati vengono perseguiti nel rispetto delle indicazioni di dettaglio riportate nelle singole schede-obiettivo conservate in atti aziendali;
- per dare avvio alle attività di valutazione della performance del personale della dirigenza per l’anno 2024 (come già introdotte con incontro con la Dirigenza del 22.02.2024) è necessario definire e assegnare gli obiettivi che i dirigenti responsabili delle Unità Operative aziendali, in collaborazione con il personale dirigenziale e di comparto di diretta afferenza, avranno l’onere di perseguire nell’ambito della pianificazione strategica e gestionale dell’Ente, tenuto conto che il processo di assegnazione degli obiettivi deve concludersi "non oltre il mese di febbraio" (come richiesto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione con PEC pervenuta il 25.01.2024);
- a seguito di mutate esigenze gestionali, sussiste la necessità di ricondurre le attività attualmente individuate dall’art. 3 (*Soggetti del sistema di valutazione*) del vigente “Sistema di Valutazione del Personale delle Aree dirigenziali” in capo alle strutture deputate, rispettivamente, alla Gestione delle risorse umane e alla Pianificazione e controllo, in seno alla UOC Affari Generali e Trasparenza, secondo le competenze di gestione e monitoraggio del ciclo della performance a suo tempo alla stessa attribuite e inserite in funzionigramma approvato con DDG n. 27 del 23.02.2021.
Detta UOC potrà avvalersi del supporto tecnico ed operativo delle due strutture dianzi citate per quanto sia necessario per il corretto e puntuale espletamento delle fasi del processo (tra le altre, in via non esaustiva, attività attinenti a elaborazione/agggregazione di dati, calcolo della retribuzione di risultato, archiviazione delle schede di valutazione nei fascicoli personali, coerenza degli esiti della valutazione con percorsi formativi/ECM, definizione degli obiettivi/del Piano della Performance in linea con i documenti di programmazione e le indicazioni della direzione strategica, elaborazione e rilascio dati per la Relazione annuale sulla Performance).
- l’aggiornamento condotto non interviene sui contenuti essenziali e sostanziali del documento in questione, con particolare riferimento a criteri e modalità di valutazione del personale delle aree dirigenziali, definizione dei soggetti valutati e valutatori, ambiti e processo di valutazione, oggetto della valutazione, pesi e percentuali di raggiungimento degli obiettivi;

Per quanto sopra richiamato, il Responsabile del procedimento propone:

- di declinare in obiettivi di budget premianti e vincolanti, nonché in obiettivi individuali i piani e le strategie definite dal Consiglio di Indirizzo e quelle declinate nel PIAO – triennio 2024-2026, anche tenuto conto degli obiettivi che il Consiglio di Indirizzo ha assegnato al Direttore Generale per il corrente anno, e ferma restando l’attuazione degli obiettivi operativi residui di cui all’allegato 2 al vigente PIAO;
- di procedere all’aggiornamento in parte qua, come sopra delineato, del vigente “Sistema di Valutazione del Personale delle Aree dirigenziali” di cui alla Determinazione del Direttore Generale n. 76/23, con conseguente passaggio delle relative attività alla UOC Affari Generali e Trasparenza, negli ambiti delle competenze attribuite in materia di gestione e monitoraggio del Ciclo della Performance;

Ritenuto di fare propria la proposta del Responsabile del Procedimento che, con la propria sottoscrizione, attesta che il presente provvedimento, a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo;

DETERMINA

per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare la pianificazione degli obiettivi di budget premianti e vincolanti di cui all’allegato elenco, parte integrante del presente provvedimento, individuando altresì, per ciascun obiettivo, le Strutture aziendali responsabili coinvolte nella realizzazione delle attività necessarie alla loro realizzazione (allegato 01);

2. di assegnare per competenza ai Dirigenti responsabili delle Strutture aziendali/Unità Operative in questione la realizzazione degli obiettivi, prevedendo che gli stessi declinino le azioni da intraprendere e i relativi indicatori di misurazione, utilizzando i modelli di schede in uso;
3. di demandare ai dirigenti delle Unità Operative Complesse aziendali l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti responsabili delle UOSD/UOS di rispettiva afferenza, declinando per ciascun dirigente, in funzione delle specifiche competenze connesse alla propria UOS, le azioni da intraprendere per la realizzazione degli obiettivi pianificati e i relativi indicatori di misurazione;
4. di demandare, altresì, ai dirigenti delle UO aziendali interessate la declinazione e l'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti con incarico di natura professionale di rispettiva afferenza, declinandone le specifiche azioni e individuando gli indicatori di misurazione;
5. di dare atto che il Direttore Generale provvede all'assegnazione degli obiettivi alle strutture complesse e alle strutture a lui direttamente afferenti;
6. di stabilire la conclusione del processo di assegnazione degli obiettivi al personale della dirigenza entro e non oltre il 29.02.2024;
7. di fare salvi l'attuazione e il perseguimento da parte dei dirigenti e degli altri soggetti ivi indicati degli obiettivi operativi individuati per l'anno 2024 in allegato 2 al PIAO 2024-2026, nonché di ogni altro obiettivo/attività derivante da disposizioni normative e regolamentari diverse che comporti conseguenze sulla retribuzione accessoria di risultato;
8. di rinviare ad altro provvedimento la quantificazione delle singole quote da riconoscere ai dirigenti quale retribuzione di risultato, determinate in funzione della tipologia di incarico e degli importi complessivi dei rispettivi fondi, come definiti nei CCNL della dirigenza della sanità e della dirigenza delle funzioni locali;
9. di aggiornare, per mutate esigenze gestionali e ai fini della conduzione del processo di performance, il vigente documento "Sistema di Valutazione del Personale delle Aree dirigenziali", dando atto che le modifiche apportate non incidono sui contenuti essenziali e sostanziali dello stesso, con particolare riferimento a criteri e modalità di valutazione del personale delle aree dirigenziali, definizione dei soggetti valutati e valutatori, ambiti e processo di valutazione, oggetto della valutazione, pesi e percentuali di raggiungimento degli obiettivi, e riportare di conseguenza alla UOC Affari Generali e Trasparenza l'espletamento delle competenze in materia, come meglio esplicitato nelle premesse;
10. di dare atto che il presente provvedimento trova copertura economica nell'ambito delle risorse stanziare a budget nel capitolo del personale dipendente;
11. di demandare al Responsabile del Procedimento, UOC AFFARI GENERALI E TRASPARENZA, l'attuazione del presente provvedimento;
12. di trasmettere il presente provvedimento alle seguenti strutture:

DIREZIONE SOCIO SANITARIA
DIREZIONI MEDICHE DEGLI ISTITUTI
UNITA' OPERATIVE AFFERENTI ALLA DIREZIONE SOCIO SANITARIA
UNITA' OPERATIVO COMPLESSE AFFERENTI ALLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA
UNITA' OPERATIVE AFFERENTI ALLA DIREZIONE GENERALE

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Enzo LUCCHINI

Documento firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente

OBIETTIVI AZIENDALI PER LA DIRIGENZA - ANNO 2024

A – Obiettivi di budget premiante

Obiettivi assegnati dal Consiglio di Indirizzo al Direttore Generale

1. Presentazione al CdI dei seguenti documenti (15%)

- Rendicontazione trimestrale dell'andamento della gestione economico-finanziaria dell'Azienda

Scadenza: entro il mese successivo la scadenza del trimestre

- Rendiconto economico-finanziario con indicazione dei dati di prechiusura al 31/12/2024 e illustrazione dei principali accadimenti che hanno influenzato/influenzeranno il risultato gestionale finale

Scadenza: entro il 30 novembre 2024

- Redazione del Bilancio di Previsione (Budget) anno 2025

Scadenza: entro il 31 dicembre 2024

- Aggiornamento del Documento di programmazione economica triennale 2024-2026 – Pianificazione strategica

Scadenza: entro il 30 giugno 2024

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- UOC ECONOMICO FINANZIARIA
- UOC PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E SISTEMI INFORMATIVI

2. Attuazione del piano delle dismissioni immobiliari nei tempi del cronoprogramma indicato nel piano medesimo (25%)

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DIREZIONE GENERALE/SERVIZIO PATRIMONIO
- UOC APPALTI E ACQUISTI
- UOS AVVOCATURA E GESTIONE LEGALE

3. Interventi di spending review per il contenimento della spesa (15%)

- **prodotti sanitari e non sanitari:** interventi idonei ad implementare l'appropriatezza, l'approvvigionamento e lo stoccaggio dei materiali

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DIREZIONE SOCIO SANITARIA
- DIREZIONI MEDICHE
- UOC DIREZIONE OPERATIVA DEGLI ISTITUTI
- UOC PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E SISTEMI INFORMATIVI
- UOC APPALTI E ACQUISTI
- UOC SERVIZI TECNICI E MANUTENZIONI

- **prestazioni specialistiche (di laboratorio e radiologia) destinata a pazienti/ospiti:** redazione di linee guida e protocolli operativi comuni ai tre istituti per realizzare una più elevata appropriatezza delle prescrizioni e dei correlati consumi

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DIREZIONE SOCIO SANITARIA
- UOC SERVIZI SPECIALISTICI, IGIENE, QUALITA' E RISK MANAGEMENT
- UOS LABORATORIO DI ANALISI
- DIREZIONI MEDICHE
- UOC PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E SISTEMI INFORMATIVI

- **spesa farmaceutica:** approvazione di un nuovo prontuario farmaceutico; adozione di linee guida aziendali per la prescrizione e il consumo di farmaci e dispositivi chirurgici; esternalizzazione della gestione del farmaco e dei dispositivi chirurgici attraverso l'implementazione di un servizio di Global Service da assegnare a fornitore privato mediante procedura pubblica. Assegnazione del servizio entro il 31 dicembre 2024

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DIREZIONE SOCIO SANITARIA
- DIREZIONI MEDICHE
- UOC APPALTI E ACQUISTI
- UOC DIREZIONE OPERATIVA DEGLI ISTITUTI
- UOS RICERCA E PROGETTI SPECIFICI

- **collaborazioni e incarichi libero professionali di medici specialisti e professionisti:** ridefinizione del fabbisogno volto alla ottimizzazione del ricorso a professionisti esterni (libero professionisti o tramite convenzione con Aziende sanitarie)

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DIREZIONE SOCIO SANITARIA
- DIREZIONI MEDICHE
- UOC GESTIONE RISORSE UMANE

- **Giornata alimentare:** revisione del modello organizzativo nei tre istituti aziendali, per un maggiore efficientamento della gestione dell'approvvigionamento delle derrate alimentari e loro stoccaggio, preparazione e consegna dei pasti

STRUTTURA RESPONSABILE:

- UOC DIREZIONE OPERATIVA DEGLI ISTITUTI

Scadenza: entro 30 giugno 2024 approvazione procedure e al 31 dicembre 2024 rendiconto dei risultati conseguiti in ciascun ambito di intervento

4. Interventi di efficientamento energetico (15%)

- Interventi di manutenzione straordinaria per la riqualificazione delle centrali termiche e rifacimento della rete di distribuzione dell'acqua calda, l'installazione del telecontrollo degli impianti, la sostituzione dei serramenti ammalorati
- Sviluppo nei tre Istituti di un sistema di relamping led per ridurre i consumi energetici e migliorare la resa ed il comfort luminoso

Scadenza: entro il 31 dicembre 2024

STRUTTURA RESPONSABILE:

- UOC SERVIZI TECNICI E MANUTENZIONI

5. Efficientamento del lavoro (15%)

- Revisione degli attuali modelli di turnistica per garantire una migliore organizzazione dei servizi e delle attività, con l'obiettivo di perseguire maggiori livelli di efficientamento della gestione della risorsa umana

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DIREZIONE SOCIO SANITARIA
- DIREZIONI MEDICHE

- DATORE DI LAVORO (anche per il tramite del Dirigente delegato per la sicurezza)
- UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Il presente obiettivo coinvolge anche i Coordinatori infermieristici e i Coordinatori delle professioni della Riabilitazione, nonché i Coordinatori di Reparto

- Valorizzazione del personale con limitazioni della idoneità alla mansione attraverso l'individuazione di modelli organizzativi per la gestione di particolari attività e la successiva implementazione degli stessi

STRUTTURE RESPONSABILI (secondo competenza):

- DATORE DI LAVORO (anche per il tramite del Dirigente delegato per la sicurezza)
- SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
- UOS RICERCA E PROGETTI SPECIFICI

Scadenza: definizione dei nuovi modelli entro il 30 giugno 2024 e attuazione degli stessi almeno al 75% entro il 31 dicembre 2024

6. Comunicazione aziendale (15%)

- Presentazione di un Piano di comunicazione coordinata per l'esterno e per l'interno (newsletter, intranet o strumenti equivalenti) e rapporti stabili con la stampa
- Pianificazione di almeno tre eventi per la promozione dell'immagine dell'Azienda in ambito socio-sanitario

Scadenza: entro il 31 dicembre 2024

STRUTTURA RESPONSABILE:

- UOC COMUNICAZIONE, URP E MARKETING

Altri obiettivi

1. Definizione e svolgimento di eventi formativi a carattere giuridico-amministrativo in ordine a problematiche di interesse aziendale generale o particolare

STRUTTURA RESPONSABILE:

- UOS AVVOCATURA E GESTIONE LEGALE

2. Cura e attuazione del Ciclo della Performance 2024, anche alla luce delle recenti "nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale" emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione

STRUTTURA RESPONSABILE:

- UOC AFFARI GENERALI E TRASPARENZA

B - obiettivi di budget vincolanti

1. Compilazione delle schede di trattamento dei dati ricadenti sotto le rispettive responsabilità su software UTOPIA, al fine del mantenimento dell'aggiornamento del Registro delle Attività di Trattamento del Titolare

Competenza: **UOC Affari Generali e Trasparenza/RPD** (per gli aspetti di coordinamento delle attività e la gestione complessiva del registro dei trattamenti), **tutti i dirigenti responsabili di UOC.**

2. Implementazione delle parti di rispettiva competenza del nuovo sito aziendale e della Sezione Amministrazione Trasparente (quindi: verifica di quanto pubblicato, aggiornamenti, nuove pubblicazioni, compilazione di schede etc.,)

Competenza: **UOC Comunicazione, URP e Marketing e UOC Affari Generali e Trasparenza** (per gli aspetti di coordinamento della pubblicazione/aggiornamento dei dati rispettivamente sulle pagine del sito internet istituzionale

e nella sezione Amministrazione Trasparente), **tutti i dirigenti responsabili di UOC** per la pubblicazione/aggiornamento dei contenuti
(Per la UOC Affari Generali e Trasparenza il progetto corrisponde all'obiettivo di budget premiante).

C - obiettivo di budget

1. Miglioramento della capacità produttiva e dei livelli prestazionali con riferimento all'erogazione di prestazioni residenziali, diurne e territoriali per i tre Istituti:
 - raggiungimento della saturazione media Cure Intermedie Aziendali superiore al 90% dei pl accreditati
 - raggiungimento della saturazione della RSA Aziendale superiore al 90% dei pl accreditati
 - Incremento delle performances dei servizi di riabilitazione diurna e CDC, superiore al 100%
 - mantenimento delle performances dell'ADI e della RSA Aperta
 - raggiungimento del limite massimo contrattualizzato per la RIA DOM a Milano

Competenza: **UOC Direzioni Mediche di Istituto**