

# Valutazione della dirigenza aziendale

Anno 2018

## RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

L' Organismo di Valutazione della dirigenza aziendale, che opera sulla base del mandato conferito con deliberazione n. 12 del 21 dicembre 2017 da parte del Consiglio di Indirizzo per l'espletamento della attività valutative riferite agli anni 2018/2020 è stato costituito - previa selezione dei componenti esterni e inclusione degli stessi nell'Albo dei valutatori aziendali - in ottemperanza alle previsioni aziendali in materia vigenti nel tempo.

Esso risulta composto da tre esperti esterni - rispettivamente, in direzione aziendale, in pubblica amministrazione e in gestione assistenziale - nominati dal Cdl, e dal Presidente, individuato nella figura del Direttore Generale.

Ne fa parte, altresì, un componente interno individuato a rotazione tra i dirigenti di struttura complessa.

Quest'ultimo ha partecipato alle attività valutative integrando l'Organismo stesso nella fase di definizione delle schede di valutazione per singolo dirigente - e di sottoscrizione nella versione definitiva - secondo lo schema di rispettiva assegnazione predeterminato e conservato in atti (all. n.1).

Il presente documento riepiloga le attività svolte dall'Organismo per l'espletamento del processo di valutazione della Dirigenza aziendale relativo all'anno 2018 e - unitamente al materiale di seguito meglio individuato - compone il rapporto valutativo.

In particolare, secondo il complesso delle disposizioni interne in materia, il lavoro posto in essere dall'Organismo nella sua collegialità ha riguardato gli obiettivi di budget individuati per l'anno 2018 dagli Organi di Amministrazione ed Indirizzo dell'Azienda di Servizi alla Persona Golgi-Redaelli e l'analisi e valutazione dei progetti specifici, sulla base dei provvedimenti che, preliminarmente, appare opportuno richiamare:

- *Deliberazione del Consiglio di Indirizzo n. 11 del 21.12.2017* di approvazione del documento di previsione economico- finanziaria (budget aziendale) per l'anno 2018;
- *Deliberazione del Consiglio di Indirizzo n. 4 del 18/04/2018, di modifica della deliberazione n.11/2016 relativa al conferimento di incarichi a copertura delle posizioni dirigenziali previste dal Documento di revisione della Struttura Organizzativa, con la quale sono stati attribuiti incarichi aggiuntivi a taluni dirigenti per la copertura di posizioni dirigenziali vacanti;*
- *Deliberazione del Consiglio di Indirizzo n. 5 del 18 aprile 2018*, di definizione dei parametri e i criteri di misurazione della performance e di distribuzione del fondo, nonché di individuazione degli obiettivi strategici aziendali, per l'anno 2018 (all. n.2);
- Provvedimento del Direttore Generale in data 30 giugno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione della quota "A/2" dell'Indennità di risultato in applicazione della citata deliberazione n.5/Cdl del 2018
- *Determinazione del Direttore Generale n. 213 del 28 dicembre 2018*, con la quale sono state stabilite le quote-base individuali spettanti ai singoli dirigenti titolari di struttura organizzativa;
- *Deliberazione del Consiglio di Indirizzo n. 14 del 13 aprile 2019*, di presa d'atto delle risultanze della gestione aziendale (bilancio di esercizio) per l'anno 2018

L'Organismo di Valutazione prende atto delle risultanze positive dell'**obiettivo strategico economico** (valore complessivo 50% della quota base individuata per ciascun dirigente), determinato dal raggiungimento di due sub-obiettivi, l'uno legato al perseguimento del pareggio della gestione corrente, come risultante dal Bilancio di esercizio 2018, (valore 20%) l'altro legato al rispetto dei parametri individuali di budget dei rispettivi centri di

responsabilità (valore 30%). I parametri individuali sono stati definiti dal DG con proprio provvedimento del 30 giugno 2018 (allegato n.3).

Per quanto, invece, attiene più strettamente al mandato conferito in ordine alla valutazione del perseguimento degli obiettivi specifici assegnati alla dirigenza aziendale, è opportuno preliminarmente precisare che:

\* il Consiglio di Indirizzo con la citata deliberazione n.5 del 18 aprile 2018 provvedeva all'individuazione ed all'assegnazione alla dirigenza aziendale nella sua totalità di due **obiettivi strategici trasversali**, attribuendo al loro perseguimento un valore fino al 25% della quota base;

\* con lo stesso provvedimento veniva demandata all'OdV la scelta degli **obiettivi/progetti specifici individuali**, proposti dai Dirigenti su tematiche strategiche per l'Azienda, nel numero massimo di 10, selezionati tenendo conto dell'assoluto interesse degli stessi per l'Azienda, sotto il profilo della coerenza con la programmazione aziendale, della rilevanza economica e organizzativa, della rilevanza sulla qualità dei servizi e dell'innovatività -. Come stabilito nei criteri citati, l'OdV ha operato la scelta dei 10 obiettivi ritenuti più rilevanti e attribuito, in relazione alla rilevanza dei singoli obiettivi e alle concrete modalità di esecuzione delle attività previste, un importo compreso tra gli €1.000 e €2.000.

\* è demandata infine al Direttore Generale la possibilità di attribuire un'ulteriore quota individuale di indennità di risultato, fino ad un importo massimo del 25% della quota base, per il perseguimento dell'**obiettivo di performance**, legato alla attività posta in essere e alla prestazione complessivamente resa dal singolo dirigente, conferendo allo stesso ampi margini di discrezionalità nell'assegnazione di una quota-parte dell'indennità, in favore della dirigenza maggiormente impegnata o con un più rilevante carico di obiettivi.

Il piano-progetti, in coerenza con la struttura organizzativa aziendale vigente sino al 31.12.2018, ha visto il coinvolgimento di tutta la dirigenza – del ruolo tecnico, professionale, amministrativo e medico (titolari di incarichi di struttura complessa, semplice e ad elevata specializzazione). I dirigenti medici di UOS restano preliminarmente assoggettati al giudizio del Direttore Medico della rispettiva Area complessa, espresso sulla base di apposite schede valutative, verificate e validate dal Direttore Generale.

In tale contesto l'Organismo di Valutazione, riunitosi in forma collegiale o resosi operativo in forma disgiunta nelle date di cui all'allegato n.4, ha proceduto all'espletamento del mandato conducendo le proprie attività, nell'ottica di garantire continuità ai processi valutativi, mediante lo svolgimento di incontri informativi e valutativi, mediante audizione dei dirigenti interessati e acquisizione di relazioni e documentazione probatoria prodotta dagli stessi.

Dell'attività di cui sopra si dà atto nei verbali delle sedute dell'Organismo tenutesi presso la sede legale amministrativa dell'Azienda, conservati in atti aziendali.

La valutazione è stata completata con la valutazione da parte del Direttore Generale pro tempore dell'attività complessivamente posta in essere dai singoli dirigenti nell'anno di riferimento, sotto il profilo tecnico-professionale e gestionale-manageriale.

L'Organismo di Valutazione ha condotto i propri lavori esprimendo un giudizio sul grado di attuazione di ogni singolo progetto, avuto riguardo alle tempistiche ed agli indicatori di risultato previsti, e all'interesse degli stessi per l'Azienda.

Con riferimento agli obiettivi trasversali l'Organismo di Valutazione, nella sua collegialità, nel prendere atto di quanto dichiarato dal Direttore Generale circa il perseguimento degli stessi con l'apporto partecipativo della totalità della dirigenza aziendale, ha ritenuto di condividere le proposte avanzate dal medesimo – nella sua veste di coordinatore di progetto – in ordine alle singole quote percentuali rispettivamente attribuibili.

Inoltre l'OdV ha ritenuto di condividere la proposta del Direttore Generale pro tempore relativamente all'attribuzione della quota legata al perseguimento dell'obiettivo di performance in favore dei dirigenti, in relazione al loro grado di coinvolgimento ed all'impegno profuso nell'attività aziendale.

In esito al percorso valutativo si è pertanto rilevato che gli obiettivi tanto specifici che trasversali e di performance risultano complessivamente perseguiti nel rispetto dei tempi e delle modalità previste da parte dei dirigenti interessati (all. n.5).

Le conclusioni relative alle attività condotte sono state sintetizzate nelle schede individuali di valutazione che fanno parte integrante del presente rapporto (all. 6), sottoscritte dall'OdV nella sua collegialità, come integrato dal componente interno designato ai sensi dell'art.34 lett. a) del Regolamento di Organizzazione e Contabilità.

In conclusione delle attività, l'Organismo ha proceduto alla sottoscrizione dell'attestazione relativa alla verifica annuale prevista dall'art. 14 co. 4 lett. g) del D.Lgs. 150/2009 (all. n. 7), per la pubblicazione della stessa sul sito aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente<Attestazioni OdV.

L'Organismo, nel rassegnare per le conseguenti determinazioni il presente rapporto valutativo, rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento si rendesse necessario.

Milano, il 21 GIU 2019

Dott. Enzo LUCCHINI



Dott. Carmelo FERRARO

Dott. Domenico BOCHICCHIO



Dott. Carlo DE PIETRO



**DESIGNAZIONE, ai sensi dell'art. 34, lett. a) del vigente Regolamento di Organizzazione e Contabilità, DEI COMPONENTI INTERNI AD INTEGRAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA AZIENDALE, E INDIVIDUAZIONE DEI DIRIGENTI SOGGETTI ALLA RISPETTIVA VALUTAZIONE**  
**-valutazione anno 2018-**

**1 – componente dell'OdV**  
**2 – soggetti da valutare**

**ING. ANDREA POLLETTA**  
**Dott. Giovanni Mercuri**  
**Dott. Roberto D'Angelo**  
**Dott. Antonio Grillo**  
**Dott.a Teresa Suardi**  
**Dott. Riccardo Castoldi**  
**Dott.a Elena Fogato**  
**Dott.a Maria Carla Gandolfi**  
**Dott. Stefano Fabbrini**  
**Dott. Marco Grimoldi**  
**Dott.ssa Nadia Bongiorno**  
**Dott. Gialuca Mirra**  
**Dott.ssa Cinzia Zaccarini**

§§§§§§§§§§§§§§§§

**1 – componente dell'OdV**  
**2 – soggetti da valutare**

**DOTT. GIOVANNI MERCURI**  
**Dott. Flavio Verona**  
**Dott. Remo Di Gravio**  
**Dott. a Cristina Callerio**  
**Dott. Adriano Benzoni**  
**Dott. Giovanni Andreoni**  
**Dott. a Maria Cottino**  
**Dott. Mauro Colombo**  
**Dott. Giorgio Previderè**  
**Dott.a Silvia Vitali**  
**Dott. a Danila Ferrari**  
**Dott. Riccardo Perelli Cippo**  
**Dott.ssa Angela Verga**

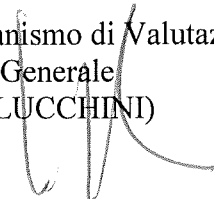
§§§§§§§§§§§§§§§§

**1 – componente dell'OdV**  
**2 – soggetti da valutare**

**DOTT. SSA CRISTINA CALLERIO**  
**Ing. Andrea Polletta**  
**Dott. Marco Bascapè**  
**Avv. Giangiacomo Ruggeri**  
**Dott.a Rosaria Tufariello**  
**Dott. Antonino Frustaglia**  
**Dott. Roberto Prina**  
**Dott. Ginetto Carlo Zuccarelli**  
**Dott. Pietro Scalisi**  
**Dott.a Piera Monti**  
**Dott.ssa Carla Rutili**  
**Dott.ssa Elena Comi**  
**Dott. Enrico Buonagurio**

Milano, 21 GIU. 2018

Il Presidente dell'Organismo di Valutazione  
 Direttore Generale  
 (Dott. Enzo LUCCHINI)



**- MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIRIGENZIALE -**  
**PARAMETRI E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO E**  
**DEFINIZIONE DI OBIETTIVI PER L'ANNO 2018**

**PREMESSA**

Negli anni precedenti, grazie a rilevanti interventi organizzativi, sono stati creati i presupposti per l'introduzione di un sistema premiante della dirigenza maggiormente improntato alla valorizzazione dell'effettivo "merito" della stessa nell'attuazione dei programmi e dei progetti affidati, nella gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate, e più complessivamente della efficienza ed efficacia dimostrate nel porre in essere le azioni di competenza all'interno degli ambiti di indirizzo e programmazione stabiliti dai soggetti di vertice.

L'obiettivo del presente documento è quello di proseguire in questa direzione introducendo criteri e parametri il più possibile aderenti alle reali possibilità di "governo" di ciascuna posizione dirigenziale, prevedendo comunque un'applicazione graduale del nuovo meccanismo di valutazione

**DIRIGENTI SOGGETTI ALLA VALUTAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO**

Sono assoggettati alle attività valutative i progetti obiettivo assegnati ai dirigenti titolari di posizione dirigenziale con responsabilità di struttura (semplice o complessa) nell'ambito dell'assetto organizzativo aziendale, tanto del ruolo tecnico-amministrativo che del ruolo medico, pertanto:

- Dirigenti di struttura complessa (UOC)
- Dirigenti di struttura ad elevata specializzazione
- Dirigenti di struttura semplice (UOS)

Per la valutazione del perseguimento di obiettivi individuali da parte del dirigente della struttura semplice ad elevata specializzazione "Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro e HACCP" l'Organismo di Valutazione si avvale della proposta avanzata dal Dirigente dell'Area Affari Generali e Comunicazione/Datore di Lavoro.

Per la valutazione del perseguimento degli obiettivi individuali affidati ai dirigenti medici titolari di UOS l'Organismo di Valutazione si avvale delle proposte avanzate dai rispettivi dirigenti di Unità Operativa Complessa – viste dal Direttore del Dipartimento Operativo e dal Coordinatore delle Attività Sanitarie - esaminandole compiutamente e pronunciandosi sulle stesse.

Per la valutazione del perseguimento degli obiettivi individuali da parte delle Aree afferenti al Dipartimento Amministrativo, l'Organismo di Valutazione si avvale delle proposte avanzate dal Coordinatore del Dipartimento in questione.

La valutazione dell'attività svolta dai dirigenti medici di ruolo non titolari di struttura è affidata al Dirigente medico di Unità Organizzativa Complessa dell'Area di rispettiva assegnazione: tale valutazione viene vista dal Direttore di Istituto e validata dal Direttore del Dipartimento Operativo e dal Coordinatore delle Attività Sanitarie.

**OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO**

L'Organismo di Valutazione provvede a porre in essere - nell'ambito dei presenti criteri - la verifica relativamente al perseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente, esprimendo in forma collegiale e plenaria un giudizio, limitato al periodo di riferimento, formalizzato in un rapporto sottoscritto dai diversi componenti per le parti di rispettiva competenza, integrato da una sintetica valutazione demandata al Direttore Generale in relazione al ruolo svolto ed alla posizione assegnata.

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

La definizione di parametri legati all'attribuzione dell'indennità di risultato, premi e incentivi comporta, preventivamente, l'identificazione di condizioni imprescindibili in grado di giustificare la corresponsione.

Tali presupposti sono costituiti, in linea di massima, da:

- a) raggiungimento di risultati aziendali e di struttura in linea con le previsioni di periodo
- b) perseguimento di obiettivi/progetti di carattere aziendale ed eventuale perseguimento di obiettivi individuali
- c) contributo alla performance generale da parte di dirigenti responsabili di unità organizzativa, anche sulla base dell'esame e valutazione emersa a seguito del raffronto fra la relazione di programmazione annuale delle attività che ogni singolo dirigente è chiamato a raggiungere per il periodo di riferimento, in ordine alla struttura assegnata, e la relazione conclusiva di sintesi sull'attività svolta e i risultati conseguiti.

## A) RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATI IN LINEA CON LE PREVISIONI

valore: fino al 50% della quota base

**quota 1)** (fino al 20%) risultato economico della gestione corrente quale previsto nel budget dell'Azienda approvato per l'esercizio determinato dalla differenza tra costi e ricavi della gestione corrente, correlati a tutte le attività istituzionali svolte. Infatti, se è vero che le strutture direttamente "produttive" generano la quasi totalità dei costi e ricavi, tutte le rimanenti strutture possono migliorare la loro efficienza, e pertanto risulta corretta l'impostazione volta a responsabilizzarle per la parte di rispettiva competenza.

**quota 2)** (fino al 30%) rispetto dei parametri specifici previsti per ciascuna posizione dirigenziale

## B) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

valore: fino al 25% della quota base

Il parametro è legato al raggiungimento di obiettivi attribuiti dall'Azienda.

Il criterio in base al quale viene valutata l'erogabilità o meno della quota di retribuzione legata al risultato per il presente obiettivo è costituito dal grado di contributo partecipativo al perseguimento degli obiettivi aziendali.

In aggiunta a questi i dirigenti hanno la possibilità di proporre progetti individuali che vengono esaminati dall'Organismo di Valutazione e che non possono essere approvati in numero superiore a 10 ogni anno; in caso di raggiungimento completo dell'obiettivo può essere attribuita una quota aggiuntiva variabile da 1.000 a 2.000 euro; in caso di raggiungimento parziale, l'Organismo potrà valutare l'eventuale attribuzione di una somma inferiore alla quota prevista per il singolo obiettivo

## C) PERFORMANCE E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

valore: fino al 25% della quota base

Nell'ottica di implementare le politiche di premialità del merito sicura preminenza va data alla valutazione dell'attività posta in essere dal dirigente e della prestazione complessivamente resa con riferimento allo svolgimento delle competenze attribuitegli, sotto il profilo del grado di attuazione di piani e programmi di carattere ordinario o straordinario, anche quali delineati nella relazione di programmazione annuale, e – in senso non esaustivo – in ordine alla soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati, della qualità e quantità delle prestazioni, dell'efficienza nell'impiego delle risorse. E' necessario, inoltre, tener conto anche delle caratteristiche individuali dei singoli Dirigenti in relazione al ruolo svolto ed alla posizione assegnata: a questo scopo è prevista una **valutazione individuale, demandata al Direttore Generale**, il cui esito positivo costituisce un presupposto indispensabile per l'attribuzione di un "premio", prescindendo dal raggiungimento dei risultati.

In conseguenza di ciò, l'erogazione dell'indennità in questione è quindi subordinata alla preventiva valutazione individuale del dirigente da parte del Direttore Generale (sentiti i Direttori di Dipartimento per i Dirigenti afferenti alle rispettive aree, i Direttori di Unità Operativa Complessa, per quanto riguarda i dirigenti medici titolari di UOS di rispettiva assegnazione e il Dirigente dell'Area Affari Generali e Comunicazione circa il dirigente del Servizio Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro e HACCP), che è complessiva e investe sia il versante tecnico professionale che quello gestionale manageriale.

In ogni caso, una valutazione complessiva inferiore alla sufficienza preclude l'attribuzione dell'indennità di risultato. La proposta di attribuzione della quota di indennità è riservata al Direttore Generale.

## QUOTE BASE

Le quote base, suscettibili delle eventuali variazioni in aumento o diminuzione derivanti dalle attività di valutazione compiute dall'Organismo a ciò deputato, connesse alla responsabilità di struttura complessa, semplice o semplice ad elevata specializzazione, vengono fissate in linea di massima per l'anno 2018 come segue:

<i>- dirigenti titolari di struttura</i>	
dirigenti di struttura complessa Area SPTA:	euro 10.000 lordi
dirigenti di struttura complessa Area Medica	euro 7.500 lordi
dirigenti di struttura semplice ad elevata specializzazione:	euro 7.000 lordi
dirigenti di struttura semplice:	euro 5.000 lordi
<i>- dirigenza medica non titolare di struttura</i>	
	euro 2.500 lordi

## DISPONIBILITA' DEL FONDO

Il fondo a disposizione, suscettibile di variazioni in aumento, in relazione alla eventuale disponibilità di risorse contrattuali aggiuntive accertate nel corso dell'esercizio e destinate allo specifico fine, ammonta ad una cifra pari all'importo complessivamente stanziato nel precedente anno 2017, oltre al residuo relativo a quote non interamente distribuite per il medesimo anno. Le indennità aggiuntive previste per incarichi ad interim non sono computate nel fondo stesso.

## OBIETTIVI AZIENDALI PER L'ANNO 2018

### A – RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI E PARAMETRI PREVISTI (= fino al 50% della quota base)

#### 1) Perseguimento del RISULTATO GENERALE AZIENDALE

<b>OBIETTIVO</b>	<b>BUDGET/ RISULTATO ATTESO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO PESO PERCENTUALE (20%)</b>
<b>RISULTATO GESTIONE ORDINARIA(*)</b>	Pareggio della gestione	In caso di risultato della gestione inferiore a quello atteso fino al limite di euro 500.000 la quota è ridotta proporzionalmente; oltre tale importo la quota non viene attribuita.

\*(VALORE DELLA PRODUZIONE – COSTI DI GESTIONE)

Strutture interessate: tutti i Dirigenti titolari di struttura

Tempi di perseguimento: al 31.12.2018

Indicatore: risultati effettivamente ottenuti (Bilancio esercizio 2018) in coerenza con il budget e le previsioni di bilancio

#### 2) Rispetto dei parametri individuali

##### Dirigenza Tecnico-Amministrativa e Sanitaria

<b>OBIETTIVO</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO PESO PERCENTUALE (30%)</b>
Rispetto budget economico dei rispettivi Centri di responsabilità*	Definito individualmente	Risultato economico

\* le voci di costo e di ricavo prese in considerazione ai fini della determinazione del budget e del risultato economico sono definite dal Direttore Generale, distintamente per la Dirigenza Tecnico-Amministrativa e per la Dirigenza Sanitaria, con provvedimento nel quale sono specificati anche i Centri di Responsabilità afferenti alle posizioni dirigenziali.

### B - OBIETTIVI AZIENDALI (= fino al 30% della quota base)

#### 1) Mappatura dei procedimenti amministrativi ai fini del rispetto della normativa sulla trasparenza

Descrizione

L'attività di mappatura (rilevazione ed analisi) dei procedimenti amministrativi per singole aree di attività e competenza, ha la finalità di garantire il rispetto della normativa sulla trasparenza dell'azione amministrativa dell'Azienda e contribuisce a definire le responsabilità dei singoli dirigenti in relazione ai procedimenti di specifica competenza.

Costituisce inoltre una rappresentazione dell'attività aziendale che - individuando in modo ragionato sotto il profilo delle finalità, dei termini e delle modalità operative e organizzative, la produzione degli atti amministrativi - potrà rivelarsi utile anche ai fini di una successiva fase di informatizzazione dei percorsi amministrativi interni e di una eventuale certificazione di qualità.

*Coordinamento:* Direzione Generale

*Dirigenti Referenti:* Direttore Dipartimento Operativo

*Strutture e dirigenti interessati:* Direttori di Istituto; Area Affari Generali e Comunicazione; Area Pianificazione, Controllo di Gestione e Sistemi Informativi; Area Personale e Organizzazione; Area Tecnica e Servizi Manutentivi; Area Appalti, Monitoraggio e Verifica; Area Giuridico-Legale; Area Contabilità, Rendicontazione e Fatturazione; Servizio Archivio e Beni Culturali; Servizio Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro e HACCP

*Tempi di perseguimento:* anno 2018

*Indicatore:* effettuazione delle attività previste, rendicontazione degli esiti dei lavori e rilascio al coordinatore delle risultanze e di eventuali proposte ai fini delle valutazioni di competenza.

## 2) Attivazione in tutti i reparti di degenza del sistema informatizzato di prescrizione dei farmaci

### *Descrizione:*

Il progetto si propone di estendere l'utilizzo di strumenti informatici nei circa 40 reparti di degenza dei tre istituti, tenendo conto dei risultati positivi dell'esperienza già da alcuni mesi in corso presso taluni nuclei dell'Istituto di Milano. L'attivazione completa delle funzionalità informatiche richiede la realizzazione di un'infrastruttura wi-fi e l'acquisizione di strumenti di lavoro in mobilità (tablet o PC portatili); il completamento di queste attività è previsto nell'arco del biennio 2018-2019. Per l'esercizio 2018 si ritiene di importanza fondamentale diffondere in tutti gli ambiti di lavoro socio-sanitario l'utilizzo delle procedure informatiche per la gestione della prescrizione di terapie; conseguentemente sarà coinvolto in prima battuta il personale medico (dipendente e non dipendente), che sarà opportunamente addestrato all'utilizzo della procedura e che dovrà costituire il volano per l'estensione agli altri operatori delle funzionalità delle procedure informatiche, per arrivare alla gestione completamente informatizzata della cartella clinica nei tempi sopra indicati.

L'attivazione della prescrizione informatizzata avrà comunque effetti positivi anche sull'attività di somministrazione, che ne risulterà semplificata e resa più affidabile e sicura, anche prima dell'utilizzo di strumenti informatici di mobilità. In particolare risulterà molto più agevole la comunicazione della sospensione o della modifica della terapia in corso e la consultazione da parte di medici di guardia; verrà in ogni caso garantita l'osservanza delle modalità previste dall'ATS per la corretta tenuta della documentazione sanitaria.

*Coordinamento:* Coordinatore sanitario

*Dirigenti Referenti:* Direttori Medici

*Strutture e dirigenti interessati:* Medici Dirigenti di UOC e UOS;

*Tempi di perseguimento:* anno 2018

*Indicatore:* rendicontazione dell'esito dell'attività e rilascio al coordinatore delle risultanze e di eventuali proposte ai fini delle valutazioni di competenza.

### **EVENTUALE OBIETTIVO SPECIFICO INDIVIDUALE (= DA 1.000 A 2.000 EURO)**

Per l'anno 2018 ogni Dirigente soggetto a valutazione potrà proporre **un solo progetto quale obiettivo individuale** coerente con gli indirizzi strategici aziendali, di interesse sotto il profilo del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa legata alla gestione operativa, economica e finanziaria della stessa per l'assolvimento della mission istituzionale, e in nessun caso rientrante nelle normali attività della struttura diretta pur essendo individuato nell'ambito delle competenze assegnate.

La proposta di individuazione di tali obiettivi verrà effettuata dall'OdV, sentiti i competenti Responsabili di Dipartimento o di struttura complessa; verranno prescelti al massimo 10 progetti e si provvederà, altresì, a verificare, in via preventiva all'espletamento delle attività valutative e anche ai fini dell'eventuale modifica dell'obiettivo, il compenso da attribuire (importo compreso tra 1.000 e 2.000 euro). Nella valutazione degli obiettivi individuali si dovrà tenere conto dei seguenti criteri:

- coerenza con la programmazione aziendale
- rilevanza economica e organizzativa
- rilevanza sulla qualità dei servizi
- innovatività

Gli obiettivi individuali vengono formalizzati dal Direttore Generale con apposito provvedimento.

### **C - OBIETTIVO DI PERFORMANCE – (= fino al 25% della quota base)**

**Performance individuale** - Il parametro è riferito al contributo alla performance generale da parte di dirigenti responsabili di unità organizzativa, anche sulla base dell'esame e valutazione emersa a seguito del raffronto fra la relazione di programmazione annuale delle attività che ogni singolo dirigente è chiamato a raggiungere per il periodo di riferimento, in ordine alla struttura assegnata, e la relazione conclusiva di sintesi sull'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.



Nell'ottica di implementare le politiche di premialità del merito sicura preminenza va data alla valutazione dell'attività posta in essere dal dirigente e della prestazione complessivamente resa con riferimento \*allo svolgimento delle competenze attribuitegli, sotto il profilo del grado di attuazione di piani e programmi di carattere ordinario o straordinario, anche quali delineati nella relazione di programmazione annuale, e – in senso non esaustivo – \*in ordine alla soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati, \*della qualità e quantità delle prestazioni, \*dell'efficienza nell'impiego delle risorse (miglioramento organizzativo, ottimizzazione dei tempi, etc.), \*dello svolgimento di rilevante attività aggiuntiva rispetto alla programmazione, \*di adeguato svolgimento dell'attività in condizioni di particolare criticità, \*della tempestività della risposta, \*dell'effettuazione di attività non di stretta competenza a supporto dell'azione aziendale,.....

A questo proposito si evidenzia come la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisca obiettivo imprescindibile per questa Azienda di Servizi alla Persona, ponendosi come elemento caratterizzante della performance organizzativa e strettamente integrato con le attività poste in essere in estrinsecazione della mission istituzionale: sotto tale profilo, la dirigenza è chiamata ad operare e delle risultanze delle attività poste in essere si terrà conto ai fini valutativi.

**Valutazione individuale** - E' necessario, inoltre, tener conto anche delle caratteristiche individuali dei singoli Dirigenti in relazione al ruolo svolto ed alla posizione assegnata: a questo scopo è prevista una **valutazione individuale, demandata al Direttore Generale**, il cui esito positivo costituisce un presupposto indispensabile per l'attribuzione di un compenso, prescindendo dal raggiungimento o meno dei risultati.

In conseguenza di ciò, l'erogazione dell'indennità in questione è quindi subordinata alla preventiva valutazione individuale del dirigente da parte del Direttore Generale (sentiti i Direttori di Dipartimento per i Dirigenti afferenti alle rispettive aree, i Direttori di Unità Operativa Complessa, per quanto riguarda i dirigenti medici titolari di UOS di rispettiva assegnazione e il Dirigente dell'Area Affari Generali e Comunicazione circa il dirigente del Servizio Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro e HACCP), che è complessiva e investe sia il versante tecnico-professionale che quello gestionale-manageriale, e potrà dar luogo ai seguenti giudizi:

Mediocre
Sufficiente
Discreto
Buono
Ottimo

Il Direttore Generale si avvarrà di modalità e strumenti di valutazione individuale allo scopo appositamente determinati, anche eventualmente ricorrendo a meccanismi di autovalutazione da parte degli interessati.

In ogni caso, una valutazione complessiva inferiore alla sufficienza preclude l'attribuzione dell'indennità di risultato.

La proposta di attribuzione della quota di indennità è quindi complessivamente riservata al Direttore Generale.



Azienda di Servizi alla Persona  
**“GOLGI - REDAELLI”**

DIREZIONE GENERALE

## PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

Il Direttore Generale

- Vista la delibera n.5 del 18 aprile 2018 con la quale il Consiglio di Indirizzo dell'Azienda ha definito i criteri per la valutazione dei Dirigenti per l'esercizio 2018
- Preso atto che tale provvedimento demanda al Direttore Generale la definizione dei parametri economici di riferimento per l'attribuzione della quota "A/2" dell'indennità di risultato (fino al 30% dell'indennità base) ai Dirigenti Responsabili di Unità Operative dell'Area Tecnico Amministrativa e dell'Area Medica
- Ritenuto di individuare tali parametri per l'Area Tecnico Amministrativa nella spesa per il Personale, per l'Area dei Servizi Specialistici nella spesa per consumo di reagenti e materiale diagnostico e per l'Area Sanitaria nella spesa per specifici beni e servizi (diagnostica, medicinali, presidi, assorbenti)
- avuto riguardo agli stanziamenti complessivi previsti nel budget per l'esercizio 2018 e tenuto conto del diverso assorbimento di risorse dei singoli Servizi considerati, come evidenziatosi nelle risultanze degli esercizi precedenti

### APPROVA

- la tabella riportata di seguito relativa ai consumi sanitari standard per giornata di degenza da utilizzare per la definizione dei budget attribuiti ai singoli reparti/servizi/aree, nonché - per i servizi specialistici - il volume complessivo della spesa prevista per materiali sanitari

REGIME	SERVIZIO	MEDICINALI	DIAGNOSTICA	PRESIDI	PANNOLONI	TOTALE
RIABILITAZIONE	DIURNI		0,25	0,25		0,50
RIABILITAZIONE	GEN-GERIATRICA	3,20	6,02	1,74	1,08	12,04
RIABILITAZIONE	GEN. ALZHEIMER	1,99	4,98	1,20	1,04	9,21
RIABILITAZIONE	MANTENIMENTO	2,55	5,50	1,20	1,10	10,35
RIABILITAZIONE	SPECIALISTICA	3,94	10,04	2,05	1,17	17,20
RSA	ALZHEIMER	1,25	1,97	1,20	1,09	5,51
RSA	NAT	1,87		0,80	1,05	3,72
RSA	SV	2,97	4,51	4,21	1,88	13,57
HOSPICE		9,75	6,97	6,00	1,08	23,80

AMB. SPEC.	LABORATORIO	REAGENTI	650.000
AMB. SPEC.	RAD/Card.ecc.	MATERIALE DIAGNOSTICO	25.000
		TOTALE	675.000

- la tabella riportata di seguito con indicazione dei budget di spesa per il personale attribuiti alle Aree ed ai Servizi Tecnico-amministrativi aziendali:

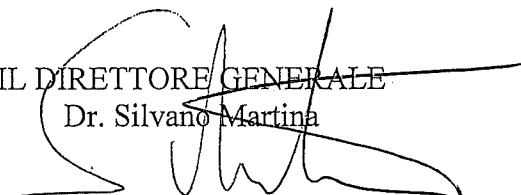
DIREZIONE GENERALE	500.000
DIREZIONE ISTITUTO MILANO	22.150.000
DIREZIONE ISTITUTO VIMODRONE	17.470.000
DIREZIONE ISTITUTO ABBIATEGRASSO	13.880.000
AREA TECNICA E SERVIZI MANUTENTIVI	950.000
AREA PIANIF. CONTR. GEST. E SIST INF.	400.000
AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	500.000
AREA AA.GG. E COMUNICAZIONE	300.000
AREA APPALTI, MONITORAGGIO E VERIFICA	450.000
AREA CONTABILITA' E BILANCIO	340.000
AREA GIURIDICO-LEGALE	300.000
SERVIZIO ARCHIVIO E BENI CULTURALI	450.000
SERVIZIO GEST. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO/HACCP	110.000
SERVIZIO PREVENZIONE	100.000
TOTALE	57.900.000

- i seguenti criteri di attribuzione ai singoli Dirigenti della quota "A/2" dell'indennità di risultato

PARAMETRO	QUOTA SPETTANTE
Spesa inferiore di almeno il 5% alla previsione, con un minimo di euro 10.000	30%
Spesa inferiore alla previsione	25%
Spesa superiore al massimo dell'1%	15%

Milano, 30 giugno 2018

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. Silvano Martina



**RIEPILOGO SEDUTE COLLEGIALI, SOPRALLUOGHI, COLLOQUI  
valutazione 2018**

<i>DATA</i>	<i>TIPOLOGIA</i>	<i>LUOGO</i>	<i>COMPONENTI</i>
13.06.2018	illustrazione progetti individuali specifici rassegnati dai Dirigenti della sede amministrativa	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
9.07.2018	illustrazione progetti individuali specifici rassegnati dai Dirigenti dell'Istituto Golgi di Abbiategrasso	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
10.07.2018	illustrazione progetti individuali specifici rassegnati dai Dirigenti dell'Istituto Redaelli di Milano	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
11.07.2018	illustrazione progetti individuali specifici rassegnati dai Dirigenti dell'Istituto Redaelli di Vimodrone; selezione dei n.10 progetti 2018 oggetto di verifica finale.	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
18.09.2018	discussione sui progetti specifici selezionati, rassegnati dai Dirigenti dell'Istituto Redaelli di Vimodrone	Istituto Redaelli VI	Esperti esterni
25.09.2018	discussione sui progetti specifici selezionati, rassegnati dai Dirigenti dell'Istituto Redaelli SI Milano e della sede amministrativa	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
11.02.2019	esame delle relazioni conclusive sul perseguimento dei n.10 progetti selezionati	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
20.02.2019	colloquio e verifica diretta sul grado di perseguimento dei n.10 progetti specifici rassegnati dai Dirigenti	Istituto Redaelli MI	Esperti esterni
21.06.2019	presa d'atto delle proposte avanzate dal DG in merito al perseguimento degli obiettivi trasversali e dell'obiettivo di performance sottoscrizione delle schede valutative individuali e della relazione finale dell'Organismo, per la sottoposizione al CdI	Istituto Redaelli MI	Presidente + esperti esterni + componenti interni a rotazione

	A	B	C			
	% Quota base perseguimento obiettivo economico generale (da 0 a 20%)	% Quota base perseguimento parametri specifici individuali (da 0 a 30%)	% Quota base perseguimento n.2 obiettivi trasversali aziendali (da 0 a 25%)	% Quota base valutazione performance individuale (da 0 a 25%)	QUOTA TOTALE ASSEGNATA	importo aggiuntivo perseguimento obiettivo specifico individuale (solo 10 Dirigenti) (1.000,00-2.000,00)
<b>Istituto Redaelli di Milano</b>						
<b>Dirigente</b>						
Dott. Benzoni Adriano	20%	25%	15%	22%	82%	
Dott.ssa Suardi Teresa	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Grillo Antonio	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. D'Angelo Roberto	20%	25%		15%	60%	
Dott.ssa Fogato Elena	20%	25%		22%	67%	
Dott.ssa Gandolfi Maria Carla	20%	25%	20%	22%	87%	1.700,00
Dott. Grimoldi Marco	20%	25%	20%	20%	85%	1.700,00
Dott.ssa Bongiorno Nadia	20%	25%	20%	22%	87%	1.350,00
Dott.ssa Zaccarini Cinzia	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Castoldi Riccardo	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Fabbrini Stefano	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Mirra Gianluca	20%	25%	20%	20%	85%	

	% Quota base perseguimento obiettivo economico generale (da 0 a 20%)	% Quota base perseguimento parametri specifici individuali (da 0 a 30%)	% Quota base perseguimento n.2 obiettivi trasversali (da 0 a 25%)	% Quota base valutazione performance individuale (da 0 a 25%)	QUOTA TOTALE ASSEGNATA	Quota aggiuntiva perseguimento obiettivo specifico individuale (solo 10 Dirigenti) (1.000,00-2.000,00)
<b>Istituto Redaelli di Vimodrone</b>						
<b>Dirigente</b>						
Dott.ssa Tufariello Rosaria	20%	25%	15%	22%	82%	1.350,00
Dott. Prina Roberto	20%	25%	20%	25%	90%	
Dott. Antonino Frustaglia	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott.ssa Rutili Carla	20%	25%	20%	20%	85%	
Dott.ssa Buonagurio Enrico	20%	25%	20%	22%	87%	1.700,00
Dott.ssa Monti Piera	20%	25%	20%	20%	85%	
Dott. Scalisi Pietro	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Zuccarelli Ginetto	20%	25%	20%	20%	85%	
Dott.ssa Comi Elena	20%	25%	20%	22%	87%	

	% Quota base perseguimento obiettivo economico generale (da 0 a 20%)	% Quota base perseguimento parametri specifici individuali (da 0 a 30%)	% Quota base perseguimento n.2 obiettivi trasversali (da 0 a 25%)	% Quota base valutazione performance individuale (da 0 a 25%)	QUOTA TOTALE ASSEGNATA	Quota aggiuntiva perseguimento obiettivo specifico individuale (solo 10 Dirigenti) (1.000,00-2.000,00)
<b>Istituto Golgi</b>						
<b>Dirigente</b>						
Dott.ssa Angela Verga	20%	25%	15%	22%	82%	2.000,00
Dott.ssa Cottino Maria	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott.ssa Vitali Silvia	20%	25%	20%	25%	90%	1.000,00
Dott.ssa Ferrari Danila	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Prevederè Giorgio	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Andreoni Giovanni	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Perelli Cippo Riccardo	20%	25%	20%	22%	87%	
Dott. Colombo Mauro	20%	25%	20%	22%	87%	1.000,00

	% Quota base perseguimento obiettivo economico generale (da 0 a 20%)	% Quota base perseguimento parametri specifici individuali (da 0 a 30%)	% Quota base perseguimento n.2 obiettivi trasversali (da 0 a 25%)	% Quota base valutazione performance individuale (da 0 a 25%)	QUOTA TOTALE ASSEGNATA	Quota aggiuntiva perseguimento obiettivo specifico individuale (solo 10 Dirigenti) (1.000,00-2.000,00)
<b>Sede Amministrativa</b>						
<b>Dirigente</b>						
Dott. Bascapè Marco	20%	25%	15%	22%	82%	
Dott.ssa Callerio Cristina	20%	25%	15%	22%	82%	1.700,00
Dott. Di Gravio Remo	20%	25%	15%	15%	75%	
Dott. Mercuri Giovanni	20%	25%	15%	22%	82%	2.000,00
Dott. Polletta Andrea	20%	25%	15%	22%	82%	
Dott. Ruggeri Giangiacomo	20%	25%	15%	22%	82%	2.000,00
Dott. Verona Flavio	20%	25%		10%	55%	