

**Delib. n. 1/Cdl
Atti n. 1/2016**



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

Deliberazione del Consiglio di Indirizzo

n. 1 del 14 marzo 2016

Presenti:

**BENSA Giuliana
DE BERNARDI Giorgio
BIANCHI Simonetta
GAMBITTA Carmelo
PORRONE Annibale**

FASCIA Francesco

**PRESIDENTE
VICE PRESIDENTE
CONSIGLIERE**

DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: valutazione della dirigenza aziendale – anno 2016: definizione dei parametri e criteri di misurazione della performance e di distribuzione del fondo. Individuazione di obiettivi strategici aziendali.

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO

Viste le disposizioni statutarie e regolamentari vigenti riguardanti la valutazione della dirigenza aziendale;

richiamati i sotto citati provvedimenti:

- *Deliberazione del Consiglio di Indirizzo n. 14 del 21.12.2015* di approvazione del documento di previsione economico- finanziaria (budget aziendale) per l'anno 2016
- *Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 50 del 20.12.2013*, di parziale modifica della struttura organizzativa aziendale e di conferimento degli incarichi dirigenziali (rispettivamente per la dirigenza amministrativa e tecnica, e per la dirigenza medica) per il triennio 2014-2016
- *Determinazione del Direttore Generale n. 8 del 31.01.2014*, di prima attuazione della deliberazione n. 50/2013 citata

ravvisata l'opportunità di esprimersi – su proposta del Direttore Generale – sull'individuazione *dei parametri e dei criteri di valutazione della performance dirigenziale e di attribuzione della corrispondente indennità di risultato, nonché di *obiettivi strategici a valenza aziendale, propedeutici allo svolgimento delle attività valutative da parte dell'Organismo a ciò preposto;

considerato, inoltre, che è riservata a questo Consiglio di Indirizzo, ai sensi dell'art. 25, c. 5 del Regolamento Regionale n. 11/2003, la valutazione diretta dell'attività svolta dal Direttore Generale – su proposta del Presidente – anche in ordine al perseguimento degli obiettivi strategici aziendali, quali desumibili dal risultato della gestione 2016 e dal rapporto conclusivo dell'Organismo di Valutazione, e in coerenza con quanto esplicitato dal documento di budget approvato per il medesimo anno (ricavi, costi, risultato di esercizio 2016);

acquisito, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, il parere del Direttore Generale, riportato in calce al presente atto;

all'unanimità dei presenti,

DELIBERA

1. di approvare l'allegato documento "**Misurazione e valutazione della Performance Dirigenziale - Parametri e criteri per l'attribuzione dell'indennità di risultato e definizione di obiettivi per l'anno 2016**", costituente parte integrante del presente provvedimento, dando atto che il contenuto dello stesso recepisce sostanzialmente le risultanze dei confronti attivati negli anni precedenti con i titolari delle posizioni dirigenziali, e a suo tempo partecipate agli interessati;
2. di demandare la quantificazione della spesa corrispondente all'effettivo importo da distribuire alla dirigenza aziendale in esito all'espletamento delle attività valutative al successivo provvedimento consiliare di approvazione delle risultanze della valutazione stessa per l'anno 2016;
3. di disporre la pubblicazione del presente atto all'Albo Aziendale secondo le modalità e nel rispetto dei termini previsti dall'art. 22 – c. 2 del Regolamento Regionale n.11/2003;
4. di dare mandato alle competenti strutture aziendali di provvedere alla pubblicazione sul sito web aziendale dei contenuti del presente atto.

Si esprime parere favorevole sulla rispondenza dell'atto alle regole tecniche e sulla legittimità dello stesso.

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Francesco Fascia

Copia composta da n. 2 fogli conforme all'originale esistente in atti e dall'allegato composto da n. 7 fogli.

Milano, 13.4.2016

IL DIRETTORE GENERALE
f.to dr. Francesco Fascia

- MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIRIGENZIALE -

PARAMETRI E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO E

DEFINIZIONE DI OBIETTIVI PER L'ANNO 2016

DIRIGENTI SOGGETTI ALLA VALUTAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO

Sono assoggettati alle attività valutative i progetti obiettivo dei dirigenti titolari di posizione dirigenziale apicale nell'ambito della struttura organizzativa aziendale (semplice o complessa) agli stessi attribuita tanto del ruolo tecnico-amministrativo che del ruolo medico, pertanto:

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

Per la valutazione del perseguimento degli obiettivi specifici affidati ai dirigenti medici titolari di UOS l'Organismo di Valutazione si avvale delle proposte avanzate dai rispettivi dirigenti di Unità Operativa Complessa, esaminandole compiutamente e pronunciandosi sulle stesse.

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 vistata dal Direttore di Istituto e validata dal Direttore Generale.

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.

CONDIZIONI E PARAMETRI VALUTATIVI - 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 giustificarne la corresponsione.

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

- a) raggiungimento di risultati aziendali complessivi in linea con le previsioni di periodo
- b) perseguimento di obiettivi/progetti di carattere strategico o specifico, trasversali e/o riferiti alla struttura di appartenenza dell'interessato
- c) contributo alla performance generale da parte di dirigenti responsabili di unità organizzativa, anche sulla base delle relazioni di programmazione annuale delle attività che ogni singolo dirigente è chiamato a raggiungere per il periodo di riferimento, in ordine alla struttura assegnata

A) RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATI AZIENDALI IN LINEA CON LE PREVISIONI (*OBIETTIVO ECONOMICO*)

Secondo la tendenza invalsa negli ultimi anni, i punti maggiormente rilevanti per l'attribuzione delle risorse in oggetto sono costituiti, in via prioritaria, dal risultato economico della gestione corrente quale previsto nel budget dell'Azienda approvato per l'esercizio, nonché dai risultati di gestione delle singole strutture, che rappresentano quindi parametri determinanti da tenere nella debita considerazione ai fini della corresponsione della retribuzione di performance. Il risultato economico complessivo è determinato da costi e ricavi, riferiti alla gestione corrente, correlati alle attività istituzionali svolte e quindi le aree/direzioni/servizi dell'azienda intervengono in modo diverso sulla sua determinazione.

Infatti, se è vero che le strutture direttamente "produttive" generano la quasi totalità dei costi e ricavi, tutte le rimanenti strutture, peraltro, possono tenere comportamenti virtuosi o meno, e pertanto risulta corretta l'impostazione sopra delineata, volta a responsabilizzare anche quelle non direttamente produttive per la parte di loro competenza.

I criteri su cui viene valutata l'erogabilità o meno della quota di retribuzione legata al risultato per il presente obiettivo sono i seguenti:

valore complessivo: fino al 50% della quota base

- per tutte le Aree/Direzioni/Servizi aziendali perseguimento del *RISULTATO GENERALE AZIENDALE* (= fino al 25% della quota base)
- perseguimento del *RISULTATO DI GESTIONE* della Direzione di Istituto/dell'amministrazione centrale, per le strutture di sede (= fino al 25% della quota base)

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE (*OBIETTIVI AZIENDALI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI (TRASVERSALI/INDIVIDUALI)*)

Il parametro è legato al raggiungimento di obiettivi *strategici attribuiti dall'Azienda e/o *specifici, individuali o trasversali, proposti dalla dirigenza, e al contributo alla performance generale aziendale (performance individuale).

Gli obiettivi presentati dalla dirigenza possono di norma tradursi in *specifici progetti per singola Area/Direzione/Servizio ovvero in *progetti di rilevanza trasversale a più strutture aziendali, dato atto che la trasversalità degli obiettivi non può che essere definita dalla collaborazione di più strutture complesse a livello interaziendale, non ricorrendo tale rilevanza nel caso di mera condivisione di attività fra unità organizzative facenti capo alla medesima Area.

I criteri su cui viene valutata l'erogabilità o meno della quota di retribuzione legata al risultato per il presente obiettivo sono i seguenti:

valore complessivo: fino al 50% della quota base

- perseguimento degli obiettivi strategici attribuiti dall'Azienda (= fino al 30% della quota base)
- perseguimento degli obiettivi presentati dalla Dirigenza (= fino al 20% della quota base)

C) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (*ATTIVITA'*) E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

L'attenzione rivolta agli indicatori di cui sopra resta sicuramente una priorità, ma la sola previsione degli stessi non è di per sé sufficiente: l'analisi va anche condotta con riferimento all'attività complessivamente posta in essere dal dirigente (performance organizzativa) in ordine 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 - della soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati, della qualità e quantità delle prestazioni, dell'efficienza nell'impiego delle risorse (miglioramento organizzativo, ottimizzazione dei tempi, etc.)

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 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 Unità Operativa Complessa, per quanto riguarda i dirigenti medici titolari di UOS di rispettiva assegnazione), 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

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

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 ad elevata specializzazione, vengono fissate per l'anno 2016 come segue:

- dirigenti titolari di struttura

dirigenti di struttura complessa:	euro	7.000	lordi
dirigenti di struttura ad elevata specializzazione:	euro	5.500	lordi
dirigenti di struttura semplice:	euro	4.500	lordi

- dirigenza medica non titolare di struttura

euro	2.500	lordi
------	-------	-------

FACOLTA' DI INCREMENTO DELLE QUOTE RISULTANTI DALL'ATTIVITA' VALUTATIVA

Le quote individuali di indennità di risultato derivanti dall'applicazione complessiva dei parametri e dei criteri di cui sopra (con riferimento al 50% relativo agli obiettivi non economici) possono venire incrementate – su proposta dell'OdV e nei limiti della disponibilità delle somme residuali non distribuite, fino ad un importo aggiuntivo massimo del 20% della quota base – in presenza delle sottolencate principali condizioni

- risultati particolarmente significativi, sia economici realizzati in termini di incremento dei ricavi o di contenimento dei costi della Area/Direzione/Servizio rispetto alle previsioni di budget, sia comunque legati agli scopi istituzionali, nonchè all'ambito di attività di ricerca scientifica (pubblicazione, partecipazione in qualità di relatore a congressi, convegni di rilevante importanza, etc....)
 - in favore della dirigenza maggiormente impegnata o con un più rilevante carico di obiettivi
- e/o sulla base dei seguenti criteri indicativi:
- rilevanza quantitativa e qualitativa dei progetti perseguiti
 - complessità/alto impatto degli stessi sul recupero di efficienza e/o produttività aziendale
 - coordinamento di più Aree/Direzioni/Servizi, ove si tratti di obiettivi trasversali
 - svolgimento di rilevante attività aggiuntiva rispetto alla programmazione
 - adeguato svolgimento dell'attività in condizioni di particolare criticità

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 2015, oltre al residuo relativo a quote non interamente distribuite per il medesimo anno.

OBIETTIVI AZIENDALI PER L'ANNO 2016

A – OBIETTIVO STRATEGICO ECONOMICO (valore complessivo: fino al 50% della quota base)

A-1) Perseguimento del RISULTATO GENERALE AZIENDALE
(= fino al 25% della quota base)

<u>OBIETTIVO</u>	<u>BUDGET/ RISULTATO ATTESO</u>	<u>INDICATORE DI RISULTATO E PESO PERCENTUALE</u>
RISULTATO GESTIONE ORDINARIA (*)	Pareggio della gestione	In caso di risultato della gestione inferiore a quello atteso la quota del 25% è ridotta proporzionalmente fino al limite di euro 500.000, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita. In caso di risultato migliore delle previsioni in misura superiore ad euro 250.000 la quota viene aumentata al 30%

*(VALORE DELLA PRODUZIONE – COSTI DI GESTIONE)

Strutture interessate: tutte le Aree/Direzioni/Servizi

Tempi di perseguimento: al 31.12.2016

Indicatore: risultati effettivamente ottenuti (Bilancio esercizio 2016) in coerenza con il budget e le previsioni di bilancio

A-2) perseguimento del risultato per SEDE DI LAVORO
(= fino al 25% della quota base, da ripartire come segue:

15% risultato gestione operativa 5% ricavi 5% costi)

ISTITUTO DI MILANO (comprensivo degli ambulatori)

<u>OBIETTIVO</u>	<u>BUDGET/ RISULTATO ATTESO</u>	<u>INDICATORE DI RISULTATO E PESO PERCENTUALE</u>
1 – RISULTATO GESTIONE OPERATIVA*	4.000.000	In caso di risultato della gestione inferiore a quello atteso la quota del 15% è ridotta proporzionalmente fino al limite di euro 200.000, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita. In caso di risultato migliore delle previsioni in misura superiore ad euro 100.000 la quota viene aumentata al 30%
2 - RICAVI	31.460.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di ricavi inferiori a quelli attesi, fino al limite di -2% del totale ricavi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita
3 - COSTI	27.460.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di costi superiori a quelli attesi, fino al limite di +2% del totale costi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita

ISTITUTO DI VIMODRONE (comprensivo degli ambulatori)

<u>OBIETTIVO</u>	<u>BUDGET/ RISULTATO ATTESO</u>	<u>INDICATORE DI RISULTATO E PESO PERCENTUALE</u>
1 – RISULTATO GESTIONE OPERATIVA*	2.770.000	In caso di risultato della gestione inferiore a quello atteso la quota del 15% è ridotta proporzionalmente fino al limite di euro 200.000, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita. In caso di risultato migliore delle previsioni in misura superiore ad euro 100.000 la quota viene aumentata al 30%
2 - RICAVI	23.650.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di ricavi inferiori a quelli attesi, fino al limite di -2% del totale ricavi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita
3 - COSTI	20.880.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di costi superiori a quelli attesi, fino al limite di +2% del totale costi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita

ISTITUTO DI ABBIATEGRASSO

<u>OBIETTIVO</u>	BUDGET/ RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO E PESO PERCENTUALE
1 – RISULTATO GESTIONE OPERATIVA*	635.000	In caso di risultato della gestione inferiore a quello atteso la quota del 15% è ridotta proporzionalmente fino al limite di euro 200.000, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita. In caso di risultato migliore delle previsioni in misura superiore ad euro 100.000 la quota viene aumentata al 30%
2 - RICAVI	17.830.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di ricavi inferiori a quelli attesi, fino al limite di -2% del totale ricavi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita
3 - COSTI	17.195.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di costi superiori a quelli attesi, fino al limite di +2% del totale costi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita

DIREZIONI DI SEDE

<u>OBIETTIVO</u>	BUDGET/ RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO E PESO PERCENTUALE
1 – RISULTATO GESTIONE OPERATIVA*	- 1.860.000	In caso di risultato della gestione inferiore a quello atteso la quota del 15% è ridotta proporzionalmente fino al limite di euro 200.000, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita. In caso di risultato migliore delle previsioni in misura superiore ad euro 100.000 la quota viene aumentata al 30%
2 - RICAVI	6.700.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di ricavi inferiori a quelli attesi, fino al limite di -2% del totale ricavi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita
3 - COSTI	8.560.000	La quota del 5% è ridotta proporzionalmente in caso di costi superiori a quelli attesi, fino al limite di +2% del totale costi, al raggiungimento del quale la quota non viene attribuita

* Il risultato della gestione operativa corrisponde alla differenza tra l'importo dei ricavi ("Prestazioni erogate" + "Proventi e ricavi diversi" + "Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni") e l'importo dei costi (Beni di consumo" + "Servizi - ad esclusione delle manutenzioni di impianti e immobili" + "Godimento di beni di terzi" + "Personale")

Strutture interessate: tutte le Aree/Direzioni/Servizi

Tempi di perseguimento: al 31.12.2016

Indicatore: risultati effettivamente ottenuti (Bilancio esercizio 2016 e budget operativi)

B - OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI (valore complessivo: fino al 30% della quota base)

OBIETTIVO N. 1 - STRATEGICO TRASVERSALE

GARANTIRE UNITARIETA' ALL'AZIONE GESTIONALE ED OPERATIVA DEGLI ISTITUTI MEDIANTE IMPLEMENTAZIONE DEL CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE (tranche anno 2016)

Descrizione: una dettagliata analisi delle modalità di funzionamento dei servizi e dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Azienda - unitamente alla conoscenza dei livelli di attesa e di soddisfazione degli anziani e delle rispettive famiglie - è di importanza fondamentale e rappresenta uno strumento strategico per poter concretamente indirizzare la struttura aziendale verso le aspettative di chi fruisce dei vari servizi di cura e di chi opera all'interno degli stessi.

Il progetto, iniziato nell'anno 2015, si propone lo scopo di migliorare le performance aziendali, sia dal punto di vista dell'efficienza che dell'efficacia degli interventi, stimolando al massimo ogni opportunità di confronto tra i Dirigenti e i vari responsabili, ai diversi livelli, dei servizi presenti presso le tre strutture amministrative, attraverso la formalizzazione di incontri periodici, a cadenza mensile, di approfondimento della conoscenza reciproca delle rispettive realtà, con l'obiettivo volto da una parte ad uniformare comportamenti, procedure e modulistiche in uso, dall'altra a caratterizzare, ove necessario, eventuali specifiche peculiarità. L'attività posta in essere nel corso del 2015 ha visto *la definizione di linee-guida condivise e produzione di modulistica comune ed omogenea a livello aziendale, sulla base di incontri periodici, anche per aree tematiche, fra i diversi interlocutori interni

all'Azienda, nonché *l'espletamento e/o l'avvio di lavori volti a § mappatura delle attività di assistenza di base svolte in tutti i regimi di ricovero dagli operatori individuati (ASA, OSS Infermieri Professionali) sulla base delle diverse classificazioni utilizzate dagli istituti, con valutazione dell'eventuale rischio per l'operatore § reperimento e aggregazione per reparto dei dati relativi all'attività lavorativa svolta dagli operatori individuati nel corso del 2015; § determinazione delle presenze medie giornaliere, per regime di ricovero e per Istituto, nei diversi turni di lavoro; § raffronto del costo delle figure individuate tra i diversi Istituti e sua "normalizzazione"; § formulazione di indicazioni per la modifica del turno di lavoro; § formulazione di indicazioni per l'omogeneizzazione delle presenze medie degli operatori nei diversi regimi di degenza e nei vari turni di lavoro.

La tranche per il corrente anno 2016 prevede in particolare, come peraltro già indicato dal CdI, il monitoraggio dell'andamento dei Servizi Specialistici (specialmente avuto riguardo al Servizio di Medicina di Laboratorio e al Servizio di Radiologia), nonché l'effettuazione di approfondimenti sui servizi infermieristici, assistenziali e fisioterapici esternalizzati (fra gli altri, ad esempio, verifica della rispondenza alle esigenze delle sedi di lavoro delle previsioni contrattuali; ricadute in termini di qualità; efficacia ed efficienza di modello di gestione per intero reparto o mista; economicità della soluzione in termini finanziari ed organizzativi). Verranno mantenuti gli incontri periodici fra i responsabili delle strutture aziendali volti a favorire la generale unitarietà dell'azione istituzionale.

Coordinamento: Direzione Generale

Strutture e dirigenti interessati: Istituti geriatrici; Area Affari Generali, Qualità e Gestione Patrimonio; Area Pianificazione, Controllo di Gestione, Contabilità e Sistemi Informativi; Area Personale e Organizzazione; Area Tecnica e Servizi Manutentivi; Area Appalti, Monitoraggio e Verifica; Area Giuridico-Legale; Servizio Prevenzione e Protezione

Tempi di perseguimento: anno 2016

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.

OBIETTIVO N. 2 - STRATEGICO TRASVERSALE

TRASFERIMENTO DEGLI UFFICI DELLA SEDE CENTRALE PRESSO L'ISTITUTO REDAELLI DI MILANO

Descrizione: in attuazione delle indicazioni consiliari in proposito, nell'anno 2016 occorre dare corso alle operazioni di allocazione presso l'Istituto Redaelli di Milano degli uffici sinora situati presso la sede di via Olmetto; allo scopo si devono prevedere, pur senza entrare nel dettaglio, attività di approntamento degli spazi di Istituto (previo e sulla base di adeguato progetto), di trasferimento di arredi e materiali, e di attivazione delle nuove postazioni di lavoro senza compromettere o interrompere l'operatività delle diverse funzioni coinvolte.

Il processo, da attuarsi gradualmente sino a liberazione totale dei locali di Palazzo Archinto entro il dicembre 2016 – ad eccezione del Servizio Archivio e Beni Culturali, che manterrà gli spazi attualmente occupati ma con ingresso indipendente dallo stabile via dei Piatti, 8 – comporta un forte coinvolgimento di tutte le Aree e Servizi residenti in sede centrale e dell'Istituto Redaelli, in particolare sotto il profilo logistico ed organizzativo; il trasferimento delle strutture amministrative e tecniche di supporto comporta, altresì, l'esigenza di una revisione delle competenze delle Direzioni, Aree e Servizi coinvolti (e ove necessario, dell'intera struttura organizzativa aziendale) al fine di evitare duplicazioni e sovrapposizioni nelle attività, e nell'ottica dell'ottimizzazione delle risorse umane, economiche e strumentali a disposizione

Coordinamento: Direzione Generale

Strutture e dirigenti interessati: Istituti geriatrici; Area Affari Generali, Qualità e Gestione Patrimonio; Area Pianificazione, Controllo di Gestione, Contabilità e Sistemi Informativi; Area Personale e Organizzazione; Area Tecnica e Servizi Manutentivi; Area Appalti, Monitoraggio e Verifica; Area Giuridico-Legale; Servizio Prevenzione e Protezione; Servizio Archivio e Beni Culturali

Tempi di perseguimento: anno 2016

Indicatore: trasferimento completo degli uffici collocati al 1° e al 2° piano di Palazzo Archinto entro l'anno 2016; revisione (anche parziale e/o secondo criteri di gradualità) della struttura organizzativa aziendale in tempi utili a consentire al CdI le determinazioni di competenza per garantire – sulla base delle mutate esigenze funzionali e di servizio – la migliore operatività dell'Azienda, e fatta comunque salva la completa decorrenza dei nuovi assetti e dei nuovi incarichi dirigenziali dal 01.01.2017.

C – OBIETTIVO SPECIFICO INDIVIDUALE (valore complessivo: fino al 20% della quota base)

Per l'anno 2016 ogni Dirigente soggetto a valutazione proporrà **un solo progetto quale obiettivo individuale** da individuarsi su tematiche strategiche per l'Azienda, 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 definizione di tali obiettivi è lasciata alla concertazione tra singolo Dirigente e OdV che provvederà, altresì, a verificare in via preventiva all'espletamento delle attività valutative - anche ai fini dell'eventuale modifica dell'obiettivo - l'effettivo valore percentuale preliminare da attribuirsi allo stesso entro i limiti stabiliti del 20% della quota base.

Tali obiettivi individuali verranno formalizzati dal Direttore Generale con apposito atto.