

## **VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO DEI DIRETTORI GENERALI DELLE AGENZIE E DELLE AZIENDE SANITARIE LOMBARDE**

La procedura per la **valutazione** dei Direttori Generali si compone di due fasi.

1. La prima fase consiste nell'**istruttoria** da parte degli uffici delle Direzioni Generali competenti che formulano una proposta di punteggio tecnico, fino a un massimo di 100 punti, per ogni Direttore con le seguenti modalità:

- Direzione Generale Welfare;
- Direzione Centrale Programmazione, Finanza e controllo di gestione **solo per gli obiettivi di natura finanziaria.**

2. La seconda fase prevede il coinvolgimento di un nucleo composto da:

- Organismo Indipendente di Valutazione di Regione Lombardia;
- Direttore Generale della Direzione Generale Welfare;
- Direttore Centrale Programmazione, Finanza e controllo di gestione.

Tale nucleo sulla base dell'istruttoria effettuata di cui al punto 1, attribuisce ad ogni Direttore Generale il **punteggio finale che comunque non può superare il 100.**

\*\*\*

Gli obiettivi di sviluppo, declinazione annuale degli obiettivi di mandato, sono valutati in sintonia con il sistema di valutazione utilizzato per la dirigenza regionale, anche con riferimento al grado di congruità dell'azione con gli obiettivi strategici.

Gli obiettivi di sviluppo si dividono nelle seguenti tipologie:

- obiettivi operativi quali adempimenti minimi e imprescindibili;
- obiettivi strategici di sistema.

### **Obiettivi operativi**

Gli obiettivi operativi sono gli adempimenti minimi e imprescindibili il cui conseguimento permette di accedere alla successiva valutazione degli obiettivi strategici di sistema.

Con questi obiettivi si valuta il corretto rispetto delle regole definite annualmente con la delibera di gestione del servizio sociosanitario. Con tale delibera vengono definiti gli adempimenti da adottare sulla base di procedure standard predefinite e

viene verificato, a fine anno, il grado di conformità di tutte le attività definite a inizio periodo. Si rinvia all'allegato 2 per il dettaglio.

**Nel caso di mancato raggiungimento della soglia del 80%, non si procede alla valutazione degli obiettivi strategici di sistema e non viene riconosciuta alcuna retribuzione di risultato.**

### **Obiettivi strategici - punteggio massimo pari a 100**

Gli obiettivi strategici di sistema rappresentano performance aggiuntive legate agli obiettivi di mandato e all'attuazione della riforma sociosanitaria (ad esempio Riordino Rete d'Offerta, Tempi di Attesa, Investimenti).

**Nel caso di raggiungimento inferiore al 50%, non viene riconosciuta alcuna retribuzione di risultato.**

In caso di valutazioni uguali o superiori al 50% il punteggio, arrotondato all'unità per eccesso o difetto, si articola nelle seguenti fasce nel caso di raggiungimento dei seguenti range:

1. tra il 50% e il 70% si consegue un punteggio di 60 punti dei 100 disponibili;
2. tra il 71% e il 80% si consegue un punteggio di 70 punti dei 100 disponibili;
3. tra il 81% e il 90% si consegue un punteggio di 80 punti dei 100 disponibili;
4. tra il 91% e il 95% si consegue un punteggio di 90 punti dei 100 disponibili;
5. tra il 96% e il 100% si consegue un punteggio di 100 punti dei 100 disponibili.

### **PUNTEGGIO FINALE**

**La retribuzione di risultato sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento del punteggio finale.**