



**Criteri di misurazione e valutazione della performance
Personale della Dirigenza Area Sanità
Personale Funzioni Locali – Dirigenza A.T.P.
Anno 2024**

Così come convenuto nell'accordo "*Sistema di premialità individuale*", sottoscritto tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS della Dirigenza in data 27.11.2017 ed approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 1361 del 22.12.2017, l'ASST destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, pari al 60%. La restante parte del fondo, invece, è finalizzata a premiare la performance organizzativa e di risultato delle singole SC, per una quota pari al 40% del fondo.

DIRIGENZA AREA SANITA'

Il sistema di misurazione della performance, relativamente al personale della Dirigenza Area Sanità, è stato regolamentato con apposito accordo integrativo aziendale, sottoscritto il 30.05.2025.

Per quanto concerne la **performance individuale**, l'entità delle risorse (60% del fondo) ad essa destinate è stata determinata in base alla disponibilità dei fondi contrattuali.

In particolare, l'ASST, in base al punteggio ottenuto da ogni singolo Dirigente nelle schede di valutazione, ha adottato un sistema di livelli premiali aperti, stabilendo che a fronte di una valutazione compresa tra 0 e 49 punti non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato. Di seguito si riportano, nel dettaglio, i criteri utilizzati per lo stanziamento della quota legata alla performance individuale:

Risultato ottenuto nella scheda di valutazione	Livello Premiale	% quota risultato individuale
Da 0 fino a 49	Basso	0
Da 50 fino a 80	Intermedio	80
Da 81 fino a 100	Medio-Alto	100

Per quanto attiene la **performance organizzativa**, l'entità complessiva della retribuzione di risultato finalizzata agli obiettivi di budget (40% del fondo) viene determinata in base alla disponibilità dei fondi contrattuali e alla media aziendale del grado di raggiungimento degli obiettivi. In particolare, l'ASST, ha stabilito di non dar luogo ad alcuna retribuzione di risultato qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 50%.

Laddove invece il grado di raggiungimento degli obiettivi sia compreso tra il 50% ed il 100%, verrà attribuito un punteggio proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi e la retribuzione di risultato sarà rapportata al punteggio ottenuto dal Centro di Responsabilità (CdR), considerate le seguenti parametrizzazioni:

Tipologia di incarico	Parametrazione
Direttore SC e Direttore Dipartimento	1,5
Responsabile SSD	1,4
Responsabile di SS e Incarico di Altissima professionalità	1,3
Alta professionalità	1,2
Dirigente Incarico Professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	1,1
Dirigente Professionale di base	1,0

La retribuzione di risultato è destinata ai dirigenti dell'Area Sanità, a tempo indeterminato e determinato, a rapporto esclusivo, che abbiano prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2024. Ai dirigenti a rapporto orario limitato, le risorse incentivanti sono state attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa.

Al personale universitario, che svolge funzioni assistenziali, sono attribuite, a valere sulle specifiche risorse a bilancio, quote incentivanti erogate con i medesimi criteri applicati al personale ospedaliero.

Per quanto attiene le tempistiche di erogazione della retribuzione di risultato anno 2024, è stata erogata l'intera quota, ivi compresi i residui degli ulteriori fondi contrattuali, a luglio 2025.

Inoltre, considerato che la Legge n. 145/2018, art. 1 cc 526, 527 e 528 (quote INAIL) prevede che per l'attività di compilazione e trasmissione per via telematica dei certificati medici di infortunio e malattia professionale da parte dei medici del SSN, l'INAIL trasferisce annualmente al Fondo sanitario nazionale risorse cui una quota parte confluisce nei fondi contrattuali delle Aziende Sanitarie (retribuzione risultato), al personale della dirigenza medica a rapporto esclusivo e a tempo pieno avente titolo è stato previsto di erogare le risorse assegnate all'ASST Fatebenefratelli Sacco, in proporzione e sulla base del numero di certificati medici effettivamente rilasciati nel periodo di riferimento (anno 2024).

DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

Il sistema di misurazione della performance, relativamente al personale della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale, è stato regolamentato con apposito accordo integrativo aziendale, sottoscritto in data 09.05.2025.

Per quanto concerne la **performance individuale**, l'entità complessiva delle risorse ad essa destinate (60% del fondo) è stata determinata in base alla disponibilità dei fondi contrattuali.

In particolare, l'ASST, in base al punteggio ottenuto da ogni singolo Dirigente nelle schede di valutazione, ha adottato un sistema di livelli premiali aperti, stabilendo che a fronte di una valutazione compresa tra 0 e 49 punti non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato. Di seguito si riportano, nel dettaglio, i criteri utilizzati per lo stanziamento della quota legata alla performance individuale:

Risultato ottenuto nella scheda di valutazione	Livello Premiale	% quota risultato individuale
Da 0 fino a 49	Negativo	0
Da 50 fino a 80	Intermedio	80
Da 81 fino a 100	Medio-Alto	100

Per quanto attiene la **performance organizzativa**, l'entità complessiva della retribuzione di risultato finalizzata agli obiettivi di budget (40% del fondo) viene determinata in base alla disponibilità dei fondi contrattuali e alla media aziendale del grado di raggiungimento degli obiettivi. In particolare, l'ASST, ha stabilito di non dar luogo ad alcuna retribuzione di risultato qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 50%.

Laddove invece il grado di raggiungimento degli obiettivi sia compreso tra il 50% ed il 100%, verrà attribuito un punteggio proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi e la retribuzione di risultato sarà rapportata al punteggio ottenuto dal Centro di Responsabilità (CdR), considerate le seguenti parametrizzazioni:

Tipologia di incarico	Parametrizzazione
Direttore SC e Direttore Dipartimento	1,4
Responsabile SSD	1,2
Responsabile di SS	1,1
Dirigente Professionale di base	1,0

La retribuzione di risultato compete ai dirigenti dell'Area Professionale, Tecnica ed Amministrativa, a tempo indeterminato e determinato, che abbiano prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2024. Ai dirigenti a rapporto orario limitato, le risorse incentivanti sono state attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa.

Per quanto attiene le tempistiche di erogazione della retribuzione di risultato anno 2024 è stata erogata l'intera quota, ivi compresi i residui degli ulteriori fondi contrattuali, a luglio 2025.