



**Criteri di misurazione e valutazione della performance
Personale della Dirigenza Area Sanità
Personale Funzioni Locali – Dirigenza P.T.A.
Anno 2021**

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 UOC, 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 in data 14.04.2022.

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 UOC e Direttore Dipartimento	1,4
Responsabile UOSD	1,2
Responsabile UOS	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 2021. 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 2021, entro il mese di maggio 2022 verrà erogato il 50% della quota, mentre il saldo verrà liquidato entro il mese di giugno 2022.

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 25.05.2022.

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	Parametrazione
Direttore UOC e Direttore Dipartimento	1,4
Responsabile UOSD	1,2
Responsabile UOS	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 2021. 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 2021, entro il mese di maggio 2022 verrà erogato il 50% della quota, mentre il saldo verrà liquidato entro il mese di giugno 2022.