



Il sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021

ASST Sette Laghi

Indice

PREMESSA	3
Il Sistema di misurazione e valutazione della performance	3
Il Ciclo di gestione della performance	5
Il sistema di valutazione della Dirigenza Medica e Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa	7
Il sistema di valutazione del Personale del Comparto	10
Valutatori	12

PREMESSA

L'obiettivo di tutti i professionisti della sanità è quello di fare "buona sanità" intendendo con ciò l'erogazione di prestazioni di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione di qualità.

La sanità è parte del sistema della pubblica amministrazione e il decreto legislativo 150/09 ribadisce la necessità di porre in essere sistemi di valutazione oggettivi volti alla misurazione della performance organizzativa ed individuale.

La sanità non è nuova a questi sistemi e alla misurazione e alla valutazione oggettiva del raggiungimento dei risultati, ed è per questo che il sistema di valutazione per il personale del Comparto e della Dirigenza della ASST dei Sette Laghi di Varese si pone in continuità con quanto messo in atto negli anni precedenti negli enti confluiti nella neo costituita azienda, prevedendo l'aggiornamento e l'adeguamento dello stesso in linea con le indicazioni nazionali e regionali.

La performance è un concetto centrale introdotto dal citato D.lgs. 150/2009 che assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Alla luce di quanto sopra esposto, il presente documento definisce il sistema di valutazione delle performance del personale del Comparto e della Dirigenza Medica dell'ASST dei Sette Laghi di Varese e descrive le "regole del gioco" del ciclo della performance e dettaglia le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è attuato nel rispetto delle disposizioni in tema di "Amministrazione trasparente", nel rispetto del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e della deliberazione CIVIT n. 50/2013.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'obiettivo del sistema di misurazione e valutazione della performance è quello di individuare un nuovo meccanismo di valutazione basato sulla realizzazione del ciclo della performance, che indica i principi e le modalità applicative che devono guidare l'amministrazione pubblica.

Questo sistema rappresenta un insieme di metodologie e azioni definite per gestire in modo sistemico il processo di misurazione e di valutazione della performance.

In particolare si intende:

1. la misurazione come processo quantitativo di rilevazione dei dati atti a rappresentare un fenomeno;
2. la valutazione come processo qualitativo che conduce verso un giudizio di sintesi sull'ambito di performance;
3. la performance come contributo apportato dalle diverse componenti dell'organizzazione rispetto alle finalità e agli obiettivi prefissati per garantire la soddisfazione dei bisogni della collettività.

Date queste premesse, misurare la performance di un'amministrazione pubblica significa fissare degli obiettivi, stabilire delle grandezze, cioè degli indicatori che siano misurabili e verificabili, rilevare sistematicamente nel tempo il valore degli indicatori in base a criteri oggettivi, mentre valutare le performance significa interpretare il contributo e motivare quanto, come e perché tale contributo abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione.

La performance si distingue in:

- **organizzativa**, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative;

- **individuale**, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura e a specifici obiettivi individuali collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti.

Gli ambiti della performance organizzativa sono:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità..

Gli ambiti della performance individuale sono:

Per il personale con qualifica dirigenziale

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

Per il personale con qualifica non dirigenziale

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

L'elaborazione e, quindi, l'adozione del sistema di valutazione rappresenta un processo che può contribuire al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e come sistema operativo attraverso il quale è possibile coinvolgere tutti i collaboratori.

La consistenza del processo valutativo è data soprattutto dai processi e dagli strumenti organizzativi presenti in azienda, quali:

- il lavoro per obiettivi,
- il budget,
- l'analisi delle competenze delle posizioni di lavoro,
- la definizione delle responsabilità professionali e gestionali.

Il Ciclo di gestione della performance

La programmazione degli obiettivi prende avvio alla fine dell'anno precedente all'esercizio di budget con la pubblicazione delle direttive regionali inerenti alle Regole di gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale che definiscono lo scenario dell'anno successivo sulla base delle risorse e del modello di sviluppo del sistema sanitario.

L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali di interesse regionale unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali confluisce nella declinazione degli obiettivi di budget alle strutture aziendali sanitarie ed amministrative.

Lo svolgimento del Ciclo nell'Azienda Ospedaliera è rappresentato dal seguente cronoprogramma:

Fasi	Novembre	Dicembre	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Gennaio	Febbraio	Marzo
Programmazione regionale																	
definizione obiettivi aziendali																	
definizione, assegnazione obiettivi UO, collegamento risorse																	
monitoraggio obiettivi, analisi scostamenti																	
misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale																	
rendicontazione dei risultati intermedi e finali																	

Nel Ciclo di gestione della Performance dell'Azienda sono individuabili le seguenti fasi:

a. Definizione e assegnazione degli obiettivi

Nell'Azienda Ospedaliera il ciclo di gestione della performance prende avvio con la programmazione regionale riferita, in particolare, ai seguenti documenti:

1. Regole di Gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale, emanate dalla Giunta Regionale, e successiva definizione degli obiettivi aziendali di interesse regionale, sui quali si basa la valutazione del Direttore Generale
2. contratti integrativi stipulati con l'ATS Insubria per l'erogazione di prestazioni sanitarie a pazienti lombardi e per la definizione di ulteriori specifici obiettivi
3. assegnazione del finanziamento e adozione del Bilancio Economico di Previsione.

La Direzione Strategica, supportata dal Controllo di Gestione, valuta gli obiettivi strategici aziendali, individua obiettivi, azioni e indicatori da assegnare a ciascuna articolazione organizzativa, individuata come Centro di Responsabilità, a cui vengono assegnati uno specifico peso che tiene conto delle funzioni e mansioni svolte e delle risorse assegnate.

I criteri di assegnazione degli obiettivi ed i criteri di valutazione dei risultati sono esplicitati in un documento di Programmazione, che accompagna le schede di budget illustrandone i contenuti, le norme di riferimento ed i criteri di valutazione.

Obiettivi, indicatori e risorse assegnate e/o necessarie all'attuazione degli obiettivi sono discussi nel corso degli incontri di budget con le specifiche strutture e inseriti nelle schede di budget, predisposte dal Controllo di Gestione, per la misurazione della performance organizzativa.

Una volta definiti e condivisi gli obiettivi, le schede sono firmate dai responsabili di U.O. per presa visione e sono illustrate a tutto il personale dipendente dell'Azienda in momenti di formale coinvolgimento attraverso incontri di presentazione, discussione e verifica a cura dei rispettivi responsabili e documentati dalla formalizzazione di verbali con le firme in calce dei partecipanti.

b. Collegamento degli obiettivi con le risorse

Il Ciclo della performance è integrato con il ciclo di bilancio, costituendo l'uno la base degli indirizzi della programmazione economica e l'altro vincolo alle risorse da assegnare nel rispetto dell'equilibrio economico di bilancio.

Gli obiettivi sono assegnati in relazione alle risorse disponibili e previste dalla programmazione economica aziendale e non possono essere assegnati obiettivi correlati a risorse non programmate.

La Struttura Controllo di Gestione esplicita i criteri di assegnazione dei budget in coerenza e con riferimento alla programmazione economica aziendale e provvede a segnalare all'U.O. Economico Finanziaria eventuali fabbisogni emersi nel corso delle negoziazioni di budget.

Nella programmazione delle attività e nella fase di definizione degli obiettivi si garantirà la correlazione con quanto contenuto nel BPE e a consuntivo la correlazione tra relazione delle performance e bilancio consuntivo, attraverso anche l'integrazione del NVP e gli altri organi deputati al controllo.

c. Monitoraggio in corso di esercizio

Il monitoraggio degli obiettivi aziendali e di unità operativa viene effettuato dall'U.O. Controllo di Gestione e messo a disposizione del personale coinvolto, attraverso un sistema di reporting di frequenza mensile, tramite la pubblicazione sul datawarehouse aziendale.

La misurazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali viene formalizzata attraverso uno specifico reporting, elaborato dalla Struttura Controllo di Gestione, destinato alla Direzione Strategica e comunicato ai responsabili di struttura al fine di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento all'esercizio di budget, e gli eventuali scostamenti emersi nel periodo.

d. Revisione degli obiettivi

Nei casi di situazioni di comprovata criticità che possano recare pregiudizio al raggiungimento degli obiettivi, si può prevedere, condivisa con la Direzione Strategica, la revisione dell'obiettivo, con conseguente modifica del budget.

La revisione degli obiettivi di budget avviene su istanza del Responsabile delle strutture ovvero su proposta della Direzione Medica di Presidio o del Controllo di Gestione ed è basata su elementi oggettivi di valutazione che evidenzino l'impossibilità dell'obiettivo dovuta ad errate previsioni ovvero a sopravvenute situazioni non prevedibili.

La proposta di revisione del budget è sottoposta al Nucleo di Valutazione della Performance per la verifica metodologica e alla Direzione Strategica per l'approvazione.

e. Misurazione e valutazione della performance

Alla chiusura dell'esercizio di budget si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance aziendale compete alla Regione.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa, effettuata sulla misurazione degli obiettivi assegnati e sull'eventuale stesura di documenti e relazioni a supporto delle azioni realizzate, compete al Nucleo di Valutazione della Performance, ai fini del riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante, e viene comunicata a tutti i Responsabili di U.O.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura anche l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione, sulla base di una scheda definita a livello aziendale (allegato1).

f. Collegamento con il sistema premiante

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato al sistema premiante definito dalla contrattazione integrativa decentrata.

g. Rendicontazione

La misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono esposte, analizzate e contenute nel documento di sintesi Relazione annuale sulla performance, adottato dall'Azienda.

Per ciascun livello di misurazione della performance organizzativa viene effettuata l'analisi degli scostamenti con evidenza delle cause che hanno comportato una valutazione inferiore alla massima.

La mancata adozione del Piano o della Relazione delle performance comporta l'impossibilità per l'Azienda di procedere alla distribuzione di premi, al riconoscimento di progressioni economiche e all'assegnazione di incarichi.

h. Procedure di conciliazione

Eventuali contestazioni rispetto ai risultati della misurazione degli obiettivi sono eccepiti dal Responsabile di U.O. attraverso motivata istanza di revisione, valutata dall'U.O. Controllo di Gestione in contraddittorio con la U.O. interessata e sotto la supervisione del Nucleo di Valutazione della Performance.

Le conclusioni del contraddittorio sono rimesse alla Direzione Strategica per una valutazione conclusiva.

La programmazione annuale quest'anno ha dovuto tenere conto della rilevante incidenza della gestione pandemica sulla totalità dell'organizzazione aziendale, di conseguenza l'identificazione degli obiettivi è stata orientata nell'ottica di garantire la prosecuzione delle attività dettate e scandite dall'evoluzione del quadro epidemiologico della pandemia.

Le linee di attività per l'anno 2021, descritte nel Piano delle Performance (adottato con deliberazione n. 198 del 31.3.2021 e pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente dell'Azienda al link <https://www.asst-settelaghi.it/piano-della-performance>, sono state ridefinite nei seguenti ambiti:

- ✓ Gestione dell'emergenza covid
- ✓ Piano vaccinazioni
- ✓ Attività ambulatoriale
- ✓ Tempo attesa
- ✓ Appropriatelyzza.

Le fasi previste dal ciclo di gestione della performance sono state necessariamente ridimensionate, sia per l'assenza del documento di programmazione regionale e dei contratti stipulati con ATS, sia per la difficoltà di assegnare obiettivi di attività in una situazione di cambiamento continuo degli assetti organizzativi per la necessità di fronteggiare le ondate pandemiche di SARS-Cov2.

La stessa fase di revisione degli obiettivi è stata sospesa per integrare le schede budget con gli obiettivi di ripresa dell'attività ambulatoriale e di ricovero assegnati da Regione Lombardia lo scorso mese di agosto.

Il sistema di valutazione della Dirigenza Medica e Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa

Collegamento tra Obiettivi e Retribuzione di risultato

Il riconoscimento della retribuzione di risultato e della produttività collettiva sono subordinate sia al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati che al raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale indicati nelle DGR regionali.

Gli obiettivi sono così suddivisi:

- ✓ Obiettivi Istituzionali
- ✓ Obiettivi Istituzionali prioritari
- ✓ Obiettivi Specifici

Gli Obiettivi Istituzionali e Istituzionali prioritari non raggiunti determinano una penalizzazione, fino a 10 punti, sul risultato ottenuto con la realizzazione degli obiettivi specifici.

La mancata condivisione degli obiettivi di budget costituisce uno specifico elemento di valutazione individuale negativa per il Direttore di Struttura.

Descrizione generale dei Fondi

Il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale della Dirigenza, è assicurato dai fondi previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, i fondi in parola sono i seguenti :

- Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (c.d. "fondo di posizione");
- Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro (c.d. "fondo accessorie");
- Fondo per retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (c.d. "fondo di risultato").

Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa consiste nella realizzazione di obiettivi così come definiti nella contrattazione di Budget.

In questo ambito vengono definiti i volumi prestazionali richiesti all'equipe procedendo di conseguenza all'assegnazione degli obiettivi annuali alle unità operative.

Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa, previa firma per presa visione, secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascuno di essi in attuazione di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti con l'indicazione che l'incentivo economico è connesso alla ripartizione del fondo di risultato e alle eventuali quote non distribuite residue dagli altri fondi.

Gli obiettivi richiesti per il raggiungimento del risultato saranno coerenti all'impegno orario ed al carico di lavoro dei dirigenti.

L'erogazione dell'incentivo è strettamente collegato ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi verranno proposti facendo riferimento a caratteristiche di ordine qualitativo che evidenzino il collegamento all'implementazione delle politiche e strategie aziendali.

La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

Il Direttore/Responsabile della Struttura è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente alla propria struttura richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, dando inoltre riscontro all'Amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento.

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale, come definiti nella piattaforma progettuale contenuta nelle schede di Budget 2021 e nella delibera di assegnazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale, è finalizzato il **70%** delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2021.

Gli obiettivi coinvolgono sia i dirigenti a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nell'ambito delle singole Strutture l'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dell'apporto dei Dirigenti componenti l'equipe che prevede per:

Dirigenza Medica e Sanitaria

- Direttori/Responsabili di Struttura, titolari di Scheda di budget l'attribuzione del peso coefficiente 1,5
- restanti Dirigenti l'attribuzione del peso coefficiente 1

Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

- Direttori di Struttura Complessa
- Responsabili di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale
- Responsabili di Struttura Semplice afferenti alla Direzione Strategica
l'attribuzione del peso coefficiente 2 in quanto Responsabili della Scheda di budget
- restanti Dirigenti l'attribuzione del peso coefficiente 1

Le risorse destinate alla performance organizzativa sono finalizzate al raggiungimento di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di Budget 2021 e nella delibera di assegnazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale. L'azienda mediante il Controllo di Gestione effettua delle verifiche periodiche funzionali esclusivamente alle esigenze di rendicontazione aziendale, agli organismi di controllo interno e regionali.

La distribuzione degli incentivi in capo ai Dirigenti è collegata:

- alla verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi ed alla certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Prima della certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni il Direttore/Responsabile di Struttura deve, entro 15 giorni dalla ricezione della percentuale di raggiungimento, fornire relazione scritta in ordine alle motivazioni che non hanno permesso l'eventuale raggiungimento degli obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget.

Se gli obiettivi verranno raggiunti solo parzialmente gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

Punteggio	%
≤ 50	0%
da 51 a 94	% raggiunta
>94	100%

- alle determinazioni del Direttore/Responsabile della Struttura, il quale valuta l'apporto individuale di ogni singolo dirigente alla realizzazione degli obiettivi mediante compilazione di una scheda di valutazione individuale.

Tenuto conto dei seguenti principi enunciati in ordine a:

- peso coefficiente dei dirigenti;
- percentuali di raggiungimento degli obiettivi rilevati al termine dell'anno e certificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;

il Direttore/Responsabile della struttura, per la liquidazione definitiva dei compensi incentivanti, predispone la "scheda di valutazione dell'apporto individuale", dagli esiti della quale potrà derivare l'attribuzione di quote economiche differenziate secondo la seguente ripartizione:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	Da 0 a 4	0%
2	Da 5 a 8	50%
3	Da 9 a 13	85%
4	Da 14 a 20	100%

Il Direttore di Struttura Complessa, il Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale ed il Responsabile di Struttura Semplice afferenti alla Direzione Strategica accedono agli incentivi della presente area in funzione del proprio peso coefficiente e della percentuale di raggiungimento dei relativi obiettivi non essendo prevista una differenziazione legata alla valutazione dell'apporto individuale.

La scheda dell'apporto individuale deve essere debitamente firmata dal Dirigente interessato per presa visione e, successivamente, trasmessa alla Struttura Aziendale Risorse Umane per i conseguenti adempimenti.

Per i Direttori che oltre al proprio incarico hanno in aggiunta la responsabilità per almeno 2 mesi di un'altra struttura complessa è previsto, per il periodo dell'ulteriore conferimento, un incremento della performance organizzativa pari al 70%.

Performance individuale

Alla valutazione della performance individuale è finalizzato il **30%** delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2021 che coinvolge i dirigenti Direttori/Responsabili di Struttura e i restanti dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

L'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dei Dirigenti che prevede l'attribuzione dei seguenti pesi coefficienti:

Dirigenza Medica e Sanitaria

- Peso 1,8 per:
 - ✓ Responsabili di Struttura Complessa
- Peso 1,6 per:

- ✓ Responsabili di Struttura Semplice
- Peso 1,4 per:
 - ✓ Incarico di specializzazione
- Peso 1,2 per:
 - ✓ Incarico Professional > di 5 anni
- Peso 1,0 per:
 - ✓ Incarico Professional < di 5 anni

Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

- Peso 2,1 per:
 - ✓ Responsabili di Struttura Complessa
- Peso 1,8 per:
 - ✓ Responsabili di Struttura Semplice afferenti a Struttura Complessa
 - ✓ Responsabili di Struttura Semplice afferenti alla Direzione Strategica
- Peso 1,5 per:
 - ✓ Incarico di altissima specializzazione
- Peso 1 per:
 - ✓ Incarico di alta specializzazione
- Peso 0,8 per:
 - ✓ Incarico di specializzazione
- Peso 0,6 per:
 - ✓ Incarico Professional

La valutazione delle attività professionali svolte, nonché delle risorse assegnate, è effettuata dal diretto responsabile gerarchico mediante la somministrazione di specifica scheda.

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione sulla base dei punteggi ottenuti e previa valutazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Collegamento tra punteggio e incentivi

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	≤ 50	0%
2	da 51 a 60	60%
3	da 61 a 70	70%
4	da 71 a 80	80%
5	da 81 a 90	90%
6	>90	100%

La retribuzione di risultato, relativa sia alla Performance Organizzativa che Individuale, verrà riconosciuta al personale che abbia prestato servizio per un periodo di almeno 2 mesi nel corso dell'anno cui si riferiscono gli obiettivi. Il compenso sarà rapportato in ogni caso ai periodi di effettiva presenza in servizio.

Il sistema di valutazione del Personale del Comparto

Descrizione generale dei Fondi

Il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale del Comparto, è assicurato dai fondi previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, i fondi in parola sono i seguenti :

- Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (c.d. "fondo accessorie");
- Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (c.d. "fondo di risultato").
- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (c.d. "fondo fasce");

Performance Organizzativa

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale, è destinato il **65%** delle risorse disponibili per la produttività collettiva dell'anno 2021.

Tali obiettivi sono definiti nelle schede di Budget 2021 e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici descritti in premessa.

Gli obiettivi coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Le risorse destinate alla performance organizzativa sono finalizzate alla realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale, in cui sono esplicitati indicatori numerici di raggiungimento periodico e sono individuati i soggetti certificatori.

Il raggiungimento di tali obiettivi, previa validazione del NVP aziendale, determina, il pagamento degli incentivi dell'anno.

Le quote eventualmente non distribuite verranno destinate al personale che ne ha acquisito il diritto o saranno finalizzate alla realizzazione di specifici progetti concordati tra le parti.

Al personale a tempo determinato e al personale nel periodo di prova viene riconosciuta una quota pari al 50%.

Collegamento ai risultati

Il Responsabile della Struttura è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente alla propria unità operativa, anche tramite l'apporto del valutatore del reparto, richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, dando inoltre riscontro all'Amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento.

In caso di accertato mancato coinvolgimento del personale del comparto (sia dal punto di vista dell'informazione che di diretta competenza rispetto all'obiettivo assegnato) non potrà essere imputata alcuna responsabilità a carico dello stesso.

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget.

Se gli obiettivi verranno raggiunti solo parzialmente, valutando anche il grado di responsabilità del personale del comparto, gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

Punteggio	%
≤ 50	0%
da 51 a 94	% raggiunta
>94	100%

Performance Individuale

Alla valutazione della performance individuale è finalizzato il **35%** delle risorse disponibili per la produttività collettiva dell'anno 2021 che coinvolge il personale a tempo indeterminato e determinato. I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione al termine dell'anno 2021 a saldo sulla base di varie fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione, secondo l'allegata tabella di raccordo sotto riportata, in base alle seguenti quote individuali:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs = 1,5
- Categoria C = 2
- Categoria D = 2,5
- Categoria Ds = 2,7
-

Al personale a tempo determinato viene riconosciuta una quota pari al 50%

Tabella di raccordo tra punteggio e incentivi

Fascia di punteggio (max 150)	Valutazione	% Incentivo
1	≤ 88	0%
2	da 89 a 100	50%
3	da 101 a 115	75%
4	da 116 a 130	85%
5	da 131 a 150	100%

Determinate tipologie di assenza non danno diritto al riconoscimento della Produttività Collettiva.

Valutatori

Di seguito viene definito l'elenco dei valutatori e valutati per ruoli ricoperti:

Valutatore	Valutati
Direttore Generale	Direttori Staff Direzione Generale
Direttore Sanitario	Direttori Dipartimento afferenti alla Direzione Sanitaria, Responsabili UOC, UOS e P.O. afferenti in staff alla direzione
Direttore Amministrativo	Direttori Dipartimento afferenti alla Direzione Amministrativa, Responsabili UOC, UOS e P.O. afferenti in staff alla direzione
Direttore Socio- Sanitario	Direttori Dipartimento afferenti alla Direzione Socio-Sanitaria, Responsabili UOC, UOS e P.O. afferenti in staff alla direzione
Direttore Dipartimento Gestionale	Direttori UOC, Responsabili UOSD afferenti al dipartimento
Direttore UOC	Responsabili UOS, dirigenti professional ed eventualmente personale comparto con processo di delega formale
Responsabile UOSD/UOS	Dirigenti professionali, P.O., personale comparto formalmente assegnato alla struttura
Posizione Organizzativa	Solo personale formalmente assegnato o con processo di delega
Direttore DAPSS	Responsabili di Funzioni in Line
Responsabili di Funzioni in Line	Coordinatore Area Comparto
Coordinatore Area Comparto	Personale formalmente assegnato o con processo di delega