

COMPARTO

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PREMIALITÀ CORRELATI ALLA PERFORMANCE TRIENNIO 2019 – 2021

Ai sensi delle disposizioni dettate dall'art. 8 c.3, lett. B) e dagli artt. 81- 82 del CCNL 21 maggio 2018 sono stati identificati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, nonché le risorse dei fondi (di cui all'art. 81) ad essi destinabili.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (art.8, c.3 lett. b)

Oggetto di valutazione: la performance organizzativa ha ad oggetto i risultati che ciascuna articolazione aziendale consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e il contributo a tali fini fornito da ogni dipendente in termini di impegno e di modalità di raggiungimento degli obiettivi stessi

Premessa generale: tutti i dipendenti devono essere coinvolti in almeno 1 obiettivo.

La determinazione del premio riconoscibile al singolo dipendente è definita con i seguenti **criteri:**

- a) Fattore presenza: viene valutata l'effettiva presenza del dipendente nell'arco temporale di svolgimento dell'obiettivo, di norma coincidente con l'anno solare o periodo minore (ad es. in presenza di più obiettivi da svolgere nel medesimo anno in successione tra loro)
- b) Fattore valutazione: il diretto responsabile determina l'apporto qualitativo espresso dal singolo dipendente ai fini del raggiungimento dell'obiettivo; sono valutati i dipendenti con almeno 90 giorni di servizio al netto delle assenze a qualsiasi titolo nell'anno di riferimento anche non continuativi; la valutazione non viene espressa dal diretto responsabile qualora l'indicatore dello specifico obiettivo sia verificabile con strumenti oggettivi.
- c) Fattore categoria contrattuale: la quota teorica individuale è quantitativamente diversificata sulla base della categoria contrattuale di appartenenza secondo coefficienti determinati in contrattazione integrativa, nonché riproporzionata in base all'eventuale riduzione dell'impegno orario per i contratti a tempo parziale.
- d) In base allo specifico contenuto degli obiettivi assegnati si valuterà quali dei tre fattori rilevanti sopra indicati (a-b-c) trovino applicazione.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA **PERFORMANCE INDIVIDUALE** (art.81, c.6 lett. b)

Oggetto di valutazione: la performance individuale ha ad oggetto le aree comportamentali previste nella scheda di valutazione individuale adottata nel sistema valutativo aziendale.

La determinazione del premio riconoscibile al singolo dipendente è definita con i seguenti criteri:

- a) Fattore presenza: viene valutato il dipendente che nel corso dell'anno solare di riferimento abbia almeno 6 mesi di servizio effettivo.
- b) Fattore valutazione: il diretto responsabile valuta il singolo dipendente nelle aree comportamentali previste nella scheda di valutazione dello specifico profilo/area. Il punteggio complessivo ottenuto dal dipendente esprime effetti in misura direttamente proporzionale sulla determinazione della quota spettante.
- c) Fattore categoria contrattuale: la quota teorica individuale è quantitativamente diversificata sulla base della categoria contrattuale di appartenenza secondo coefficienti determinati in contrattazione integrativa.

MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (art. 82)

Premessa generale: ai dipendenti che conseguono nella performance individuale le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.81 c.6, lett. b), pari al

30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente.

Criteri per l'identificazione dei beneficiari:

- a) Limitata quota massima di personale: 10%
- b) La percentuale di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione viene calcolata sul personale complessivamente assegnato alla data del 1° gennaio di ogni anno alle strutture afferenti a ciascuna delle 4 direzioni
- c) I soggetti ai quali può essere riconosciuto il beneficio della maggiorazione del premio individuale devono essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:
 - essere stati dipendenti della ASST con rapporto di lavoro subordinato per l'intero anno;
 - non essere stati assenti per più di 60 giorni.

Per agevolare un'equilibrata valorizzazione delle diverse professionalità si definiscono per ciascuna delle predette aree direzionali le seguenti aggregazioni che ricomprendono nella medesima graduatoria i dipendenti appartenenti alle seguenti qualifiche contrattuali, per un totale di 12 aggregazioni (3 per ciascuna delle 4 direzioni aziendali):

- una comune ai dipendenti di cat. A-B-Bs-C
- una comune ai dipendenti di cat. D-Ds
- una comune ai responsabili valutatori appartenenti al comparto.

Il percorso di identificazione, attuazione e monitoraggio delle progettualità correlate alla performance organizzativa e individuale è definito in specifico protocollo.

STRUMENTI OPERATIVI PER LA DEFINIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DI PREMIALITÀ

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla singola struttura determina il proporzionamento delle **quote individuali teoriche** secondo le seguenti corrispondenze:

- % raggiungimento obiettivo < 50 – valorizzazione pari a 0
- % raggiungimento obiettivo tra 50 e 100 – valorizzazione direttamente proporzionale alla % di raggiungimento

Il **premio individuale** è poi suddiviso in una quota di impegno e in una quota valutativa, nel rapporto 20% - 80%; l'elemento valutativo costituisce presupposto per l'attribuzione sia della quota valutativa sia della quota di impegno.

Quota di impegno: viene riconosciuto un punteggio sulla base delle presenze/assenze, operando una riduzione in base alle assenze nell'anno secondo il seguente schema:

giorni presenza	sino a 90 gg	da 91 a 180 gg	da 181 a 270 gg	da 271 e oltre
Pt.	0	10	15	20

Quota valutativa: viene riconosciuto un punteggio sulla base del giudizio di valore espresso con la scheda di valutazione annuale secondo il seguente schema:

valutazione	0 – 10	11 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 21	22 - 23	24 - 25
Pt.	0	40	48	56	64	72	80

La somma delle due quote definisce la proporzione del **coefficiente differenziato** in base alla categoria di appartenenza/titolarità di incarico:

Cat.	A	B	Bs	C	D	Ds/ruolo sanitario	Titolari incarichi funz. e Ds amm.vo / tecnico
Coeff	36	60	68	77	86	100	120