

## DIRIGENZA

### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PREMIALITÀ CORRELATE ALLA PERFORMANCE

La disciplina integrativa relativa ai premi correlati alla performance prevede una quota premiante per la performance organizzativa, legata ad obiettivi comuni all'equipe e una quota per la performance individuale, correlata alla tipologia di incarico e connessa ad obiettivi specifici attribuiti ai singoli dirigenti, compresa la maggiorazione per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate.

Le destinazioni previsionali delle risorse sono conseguentemente distinte tra performance – obiettivi di equipe, performance – obiettivi individuali e maggiorazione della retribuzione di risultato.

**ATTRIBUZIONE OBIETTIVI:** gli obiettivi vengono assegnati annualmente nell'ambito della scheda di budget definita per la struttura alla quale il singolo dirigente è assegnato. Pertanto i dirigenti medici e i dirigenti sanitari sono attributari di obiettivi definiti contestualmente e coerentemente formulati per la dirigenza della stessa struttura. Per i dirigenti appartenenti a profilo professionale costituente unico riferimento di servizio aziendale può essere definita una specifica e dedicata scheda (es. farmacisti, fisici, dirigenti PTA).

**RENDICONTAZIONE:** viene effettuata annualmente la verifica e valutazione dei risultati. Sulla base della rendicontazione oggettiva degli obiettivi assegnati all'unità operativa, i servizi aziendali competenti e il Responsabile della struttura definiscono il livello di raggiungimento degli stessi nonché il contributo fornito da ciascun dirigente.

**GRADUAZIONE LIVELLO DI IMPEGNO:** il Responsabile potrà attestare il livello di impegno dei dirigenti coinvolti nel medesimo obiettivo, definendo lo stesso in termini di omogeneità ovvero identificando eventuali apporti individuali di maggior o di minor rilevanza, così come segnalare l'eventuale irrilevante apporto individuale. Il soggetto competente ad esprimere tale valutazione è chiamato ad assegnare ad ogni dirigente un coefficiente numerico secondo i seguenti items:

Impegno uniforme	Impegno superiore agli altri	Impegno inferiore agli altri	Contributo non apprezzabile
------------------	------------------------------	------------------------------	-----------------------------

#### CRITERI COSTITUTIVI DELLE SINGOLE QUOTE

I criteri di riconoscimento delle premialità connesse alla performance sono così definiti:

- a) **QUOTA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (quota omogenea)
  - l'insieme delle quote individuali capitarie omogenee assegnate alla struttura sono riproporzionate tra i dirigenti sulla base del fattore presenza e definite per ciascun dirigente alla luce della percentuale del raggiungimento degli obiettivi assegnati in cui lo stesso è coinvolto, nonché dalla graduazione del livello di impegno (fattore quest'ultimo che non viene applicato ai direttori di struttura complessa o semplice dipartimentale, in quanto attributari della percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi indicati nella scheda);
  - l'incidenza delle eventuali assenze è disciplinata secondo le regole operative sotto riportate;
- b) **QUOTA PERFORMANCE INDIVIDUALE** (quota graduata)
  - la quota diversificata viene preliminarmente quantificata a livello individuale, in base all'effettiva presenza del dirigente secondo scaglioni di rilevanza (tra 3 e 6 mesi = 50%; tra oltre i 6 e i 9 mesi = 75%; oltre 9 mesi = 100%)
  - la liquidazione effettiva viene effettuata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e in considerazione del livello di impegno (fattore quest'ultimo che non viene applicato ai direttori di struttura complessa o semplice dipartimentale come sopra specificato);
  - la quota è determinata in entità diversificata in base alla tipologia di incarico dirigenziale:

*Dirigenza Medica*

<b>Tipologia di incarico</b>
Struttura complessa
Struttura semplice dipartimentale
Struttura semplice A/B + Alta Specialità A
Alta Specialità B + Incarico professionale oltre 5 anni
Incarico professionale di base sotto 5 anni

*Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa*

<b>Tipologia di incarico</b>
Struttura complessa
Struttura semplice
Alta Specialità / Incarico professionale ruolo sanitario oltre 15 anni
Incarico professionale oltre 5 anni
Incarico professionale sotto 5 anni

c) MAGGIORAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Dirigenza Area Sanità (CCNL 19.12.2019)

- strumenti di riferimento: la maggiorazione del premio individuale è attribuita ai dirigenti che conseguano nella performance annuale le valutazioni più elevate secondo il sistema di valutazione aziendale, sia quanto a quota omogenea che a quota graduata; a tali fini viene stilata una graduatoria sulla base dei punteggi acquisiti che ricomprende l'intero contesto aziendale;
- misura della maggiorazione: è identificata nella misura del 30% del valore medio annuale della premialità (calcolato dividendo il fondo di risultato per il numero di dirigenti in servizio all'1° gennaio dell'anno di competenza);
- quota massima di dirigenti beneficiari: l'entità del personale a cui può essere attribuita la maggiorazione viene determinata sulla base delle risorse appositamente dedicate;
- requisiti: i dirigenti ai quali può essere riconosciuto il beneficio della maggiorazione del premio individuale devono essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:
  - a) essere a regime esclusivo
  - b) avere rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per l'intero anno;
  - c) non essere stati assenti nell'anno per più di 60 giorni a qualsiasi titolo.

Dirigenza PTA (ante CCNL 17.12.2020 Funzioni Locali)

La liquidazione del premio avviene in base alla percentuale di valutazione individuale ottenuta dai dirigenti nella quota performance individuale di risultato e limitatamente ai dirigenti con punteggio ricompreso tra 95 e 100. L'assegnazione è effettuata mediante l'attribuzione di quote individuali di entità non superiori alla media capitaria dell'indennità di risultato dell'anno di riferimento. Gli importi abbinati a valutazioni inferiori a 95 non sono erogabili in quanto corrispondenti al raggiungimento parziale di obiettivi al di sotto della soglia di eccellenza

REGOLE OPERATIVE PER L'APPLICAZIONE DEI CRITERI RELATIVI AL FATTORE PRESENZA

- le assenze (eccettuate le ferie, il recupero di ore straordinarie e la fruizione della riserva oraria) effettuate nel corso dell'anno rilevano in termini direttamente proporzionali ai fini della determinazione della quota incentivante per la performance organizzativa;
- tale incidenza viene parzialmente limitata da una franchigia, pari a n. 30 giorni di assenza/anno, entro i cui limiti non si produce alcun effetto;
- la franchigia nella predetta misura viene applicata a fronte della sussistenza del rapporto di lavoro per tutto l'anno; pertanto, in caso di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno (per assunzione o cessazione intervenute nel corso dell'anno) la franchigia viene ridotta in misura direttamente proporzionale a tale durata;
- disciplina dell'incentivo per i dirigenti ad impegno ridotto: la percentuale ridotta di impegno orario lavorativo produce un automatico riproporzionamento con esclusivo riferimento alla quota per performance organizzativa dell'incentivo.