

## **AULSS 6 EUGANEA – CRITERI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA**

L'istituto della retribuzione di risultato così come precisato dai vigenti CC.CC.NN.LL è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli artt. 5, comma 1, e seguenti del D.Lgs 502/92, e s.m.i.

Il sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato si fonda sui seguenti principi:

- ➔ è uno strumento importante per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
- ➔ equità distributiva, nel senso che la retribuzione di risultato deve essere uno strumento di riconoscimento al professionista del proprio contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- ➔ chiarezza del rapporto tra premio atteso e risultati da conseguire;
- ➔ valorizzazione del lavoro di equipe a cui è collegata una parte della retribuzione di risultato, da intendere quale riconoscimento della reale partecipazione dei professionisti al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'istituto della retribuzione di risultato trova la sua fonte di finanziamento per la Dirigenza Area Sanità nel relativo fondo art. 74 "Fondo per la retribuzione di risultato" e per la Dirigenza Area PTA art. 91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti economici".

I criteri generali ai quali ci si atterrà nell'applicazione dell'istituto in argomento sono i seguenti:

1. il fondo per l'area sanitaria al netto della quota per i dirigenti veterinari, ed il subfondo destinato ai dirigenti veterinari, verranno ripartiti ad ogni singola unità operativa in proporzione al numero di dirigenti presenti nell'anno di riferimento differenziato in considerazione dell'incarico del quale si è titolari; il fondo per l'area professionale, tecnica ed amministrativa verrà ripartito ai dirigenti presenti in servizio nell'anno di riferimento, differenziato in considerazione dell'incarico del quale si è titolari;
2. la destinazione annuale delle risorse disponibili dal "Fondo per la retribuzione di risultato" ai dirigenti veterinari, continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota percentuale di riparto non inferiore a quella già garantita ai sensi dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019;
3. nell'ambito del processo di negoziazione di budget, la Direzione Generale, attraverso i direttori di area di riferimento, concorderà annualmente con i direttori di dipartimento/distretto e con i dirigenti responsabili della unità operative destinatarie di budget, gli obiettivi e i risultati che l'azienda intende perseguire e che possono trovare compensazione attraverso l'utilizzo dello strumento incentivante in argomento. Tali obiettivi dovranno essere preventivamente illustrati dal competente responsabile a tutti i dirigenti componenti l'equipe;
4. l'assegnazione definitiva della retribuzione di risultato ad ogni singolo dirigente avverrà previa verifica dei risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi di budget. L'OIV opererà comunque a consuntivo una verifica generale sugli obiettivi entro la data del 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;
5. eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e nel fondo per la retribuzione degli incarichi, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per finanziare l'istituto della retribuzione di risultato.

### **Elementi caratterizzanti la scheda di valutazione individuale – Dirigenza**

Lo strumento per la valutazione individuale è rappresentata dalla scheda di valutazione individuale, articolata in due obiettivi individuali prestazionali assegnati dal proprio direttore responsabile (ovvero da uno a tre per la dirigenza PTA), con pesatura che può essere differenziata a seconda dell'incarico del quale il dirigente è titolare. In particolare:

- ➔ ai dirigenti che non hanno compiti gestionali devono essere attribuiti solamente obiettivi prestazionali;
- ➔ ai dirigenti che hanno anche compiti gestionali devono essere attribuiti, oltre ad obiettivi prestazionali, anche obiettivi legati alle competenze organizzative e manageriali.

Per l'Area sanitaria la retribuzione di risultato deriva dalla valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale le cui dimensioni, per tipologia di incarico sono di seguito definite:

<b>TIPOLOGIA INCARICO</b>	<b>PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI</b>	
	<b>Risultati organizzativi (scheda budget)</b>	<b>Risultati individuali (scheda valutazione)</b>
incarico di direzione di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale ovvero di struttura semplice con responsabilità di budget	70	30
incarico di direzione di struttura semplice senza responsabilità di budget	60	40
incarico professionale	50	50

Per l'Area professionale, tecnica ed amministrativa la retribuzione di risultato deriva dalla valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale le cui dimensioni, per tipologia di incarico sono di seguito definite:

<b>TIPOLOGIA INCARICO</b>	<b>PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI</b>	
	<b>Risultati organizzativi (scheda budget)</b>	<b>Risultati individuali (scheda valutazione)</b>
incarico di direzione di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale ovvero di struttura semplice con responsabilità di budget	70	30
incarico di direzione di struttura semplice senza responsabilità di budget	50	50
incarico professionale	40	60

## **AULSS 6 EUGANEA – CRITERI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPARTO**

L'istituto della retribuzione di risultato trova la sua fonte di finanziamento per il Comparto nel relativo fondo art. 103 "Fondo premialità e condizione di lavoro"

Il processo di ripartizione delle risorse derivanti dai fondi contrattuali consiste nel:

1. individuazione del budget di ogni singola Struttura sulla base del raggiungimento degli obiettivi attestati dall'OIV (performance organizzativa);
2. ripartizione all'interno della Struttura sulla base del contributo di ogni singolo individuo (performance individuale).

Il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto nel 2018, prevede che la quota individuale venga ripartita attraverso i seguenti parametri:

- un coefficiente correlato alla categoria di appartenenza;
- la tipologia oraria del rapporto di lavoro, qualora sia presente un contratto di lavoro a part-time;
- presenza in servizio, considerando un abbattimento della quota in relazione ad alcune tipologie di assenza previste dalla normativa nazionale e aziendale vigente.

### **Elementi caratterizzanti la scheda di valutazione individuale - Comparto**

I contenuti della scheda di valutazione si basano su 8 item che prevedono la valutazione dal punto di vista della:

- Performance organizzativa: prende in considerazione il raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente alla struttura di appartenenza del dipendente e nel contempo i comportamenti individuali favorevoli al buon funzionamento della medesima durante il periodo di riferimento.
- Performance individuale: si considerano le abilità personali e le capacità professionali del singolo dipendente in relazione agli obiettivi ed ai compiti affidatigli nel proprio specifico contesto lavorativo oltre alle competenze acquisite mediante l'attività formativa e di aggiornamento durante il periodo di riferimento.
- Performance prestazionale: prende in considerazione attività e comportamenti tenuti durante lo svolgimento del servizio nel periodo di riferimento.