

**Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato
per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il
PERSONALE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo dirigenti, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso ed ulteriori specifici provvedimenti, recepiti con apposite Deliberazioni. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali.

Nel provvedimento annuale di definizione del fondo verrà altresì indicato l'ammontare della quota base.

Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con i provvedimenti regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.

Ai Direttori di Dipartimento ed ai Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, mediante la scheda di budget, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte (negoziazione 1° livello). I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle SC, e a cascata alle SS e a tutto il personale dirigente (negoziazione 2° livello).

L'assegnazione degli obiettivi dovrà svolgersi in coerenza con quanto previsto dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" e dal Regolamento di Budget aziendale.

3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** In applicazione all'art. 23 comma 2, CCNL 2019-2021, ai dirigenti che come risultato finale, determinato dalla Performance Organizzativa e dalla Performance Individuale (punteggio della scheda di valutazione) conseguono le valutazioni più elevate, comprese in un range tra 95 e 100, potrà essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato, il cui importo complessivo dovrà essere preventivamente quantificato.

La suddetta maggiorazione potrà essere erogata ad un numero max. di 6 dirigenti.

Le 6 quote da assegnare sono determinate in modo proporzionale al numero di dirigenti presenti al 31/12 di ogni anno per le seguenti afferenze:

- Dipartimento Amministrativo;
- Altri Dipartimenti;
- Staff.

La definizione dei beneficiari, secondo la ripartizione risultante da quanto sopra riportato, spetta al Direttore del Dipartimento Amministrativo per i dirigenti afferenti al Dipartimento Amministrativo, collegialmente ai Direttori dei Dipartimenti PIPSS, PAAPSS e DIPS per i dirigenti afferenti ai Dipartimenti in questione, alla Direzione Strategica per i dirigenti in Staff. La scelta dei beneficiari deve essere supportata da una precisa e circostanziata motivazione scritta e deve essere effettuata privilegiando il principio della rotazione.

Le valutazioni devono sempre essere effettuate dal diretto responsabile, a partire dai Responsabili di SS. Successivamente i Responsabili di SS verranno valutati dai Direttori di SC e quest'ultimi dai Direttori di Dipartimento o dai Direttori Strategici di rispettiva afferenza, che valuteranno altresì i Direttori di Dipartimento, le strutture in staff verranno valutate dai rispettivi Direttori strategici.

La valutazione deve comunque avvenire in coerenza con quanto definito dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.2** La restante quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato, depurata di quanto definito al punto 3.1 sarà erogata come illustrato nei punti riportati a seguire.

L'80 % della quota viene erogato per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono. La predetta quota potrà subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nei paragrafi successivi.

Categoria: Dirigenza PTA	quota indiv.
Direttore Dipartimento	+0,2
Direttore Struttura Complessa	3,7
Direttore Struttura Semplice	3,5
Dirigenti con incarico di natura professionale	2,5
Dirigenti neo assunti in periodo di prova senza incarico	1,5

Con riferimento all'art. 12 comma 3 del C.C.I.A. e al comma 8 dell'art. 40 del CCNL 2019-2021, le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA titolari di incarichi di direzione di Struttura, ai quali sono stati formalmente assegnati ulteriori incarichi corrispondenti a quello di cui sono titolari, una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, pari al 30% di quella da corrispondere per l'incarico di cui risultano sostituiti, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea.

Il 20% della quota verrà assegnato sulla base dell'inquadramento dei dipendenti (come da tabelle sopra riportate). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

Giudizio	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali, a loro volta, verranno valutati.

Al riguardo, si richiama anche il Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, la percentuale di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota tabellare assegnata
< 60	35% anziché 80%
da 60 a 100	la quota del 80%

- **3.4** Le quote verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di SC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa della struttura	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e <95%	In proporzione
≥95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

- **3.5** In relazione alla presenza in servizio, La quota complessiva individuale sarà corrisposta in proporzione all'effettiva presenza in servizio con esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Astensione obbligatoria per maternità;
- Ferie e riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e midollo;
- Permessi retribuiti legge n. 104/1992;
- Assenze retribuite per malattia;
- Assenze per terapie salvavita;
- Permessi a qualsiasi titolo retribuiti;
- Permessi per assistenza a figlio minore;
- Congedo retribuito;
- Infortunio sul lavoro.

Al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

Si rimanda al Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" - art. 7.9 per la gestione di "casi particolari".

4. Eventuali importi non attribuiti a seguito dell'applicazione del presente regolamento, nonché i residui dei vari fondi contrattuali saranno ridistribuiti solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia B, C, D e E, proporzionalmente alle quote percepite titolo di performance organizzativa ed individuale da ciascun partecipante agli obiettivi.

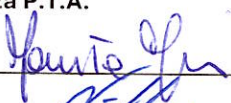
5. La retribuzione di risultato (Performance Organizzativa e Performance Individuale) viene erogata, di norma, entro il primo semestre dell'anno successivo.

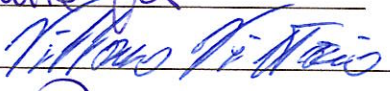
Mantova, lì 26/11/2025

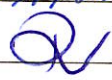
La delegazione trattante di parte pubblica



Le OO.SS. Dirigenza P.T.A.

FEDIR _____ 

FP CGIL CREMONA _____ 

FP CGIL MANTOVA _____ 

CISL FP _____

UIL FPL MANTOVA _____ 

UIL FPL CREMONA _____ 