Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ATS Val Padana

ALLEGATO 5

Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale DIRIGENTE DELLA PTA

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, 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, approvati con appositi Decreti. 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 inviando copia dei Decreti di definizione degli obiettivi.
Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.
Ai Direttori di Dipartimento e ai Responsali di strutture in staff alla Direzione Strategica dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte. I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle UOC, e a cascata alle UOS e a tutto il personale dirigente.

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

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo della retribuzione di risultato 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 nel paragrafo 3.3.

Categoria: Dirigenza PTA	**quota indiv.**
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa *	3,7
Direttore Struttura Semplice	3,2
Dirigenti con incarico di natura professionale	2,7
Dirigenti neo assunti in periodo di prova senza incarico	2

- * Con riferimento all' Art. 12 comma 3 del C.C.I.A e al comma 8 dell'art. 73 del CCNL 2016-2018 , le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA, 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 sostituti, all'interno della stessa area contrattuale, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea.

- **3.2** Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato ai Dipartimenti/Direzioni, alle U.O. Complesse o Semplici, sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (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:

		Punteggio	
Giudizio	**Parametro**	**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 poi, a loro volta, verranno valutati.

➢ **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, le percentuali 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 75%
DA 60 A 100	la quota del 75%

➢ **3.4** La restante quota del 5% (Premio Eccellenza) del fondo di risultato verrà gestita nel rispetto dei termini di cui al CCNL dell'area delle funzioni locali –2016-2018. 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, sarà attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato. Si concorda che il premio di qualità individuale potrà essere erogato ad un numero max. di 5 dirigenti.
Le 5 quote da assegnare sono determinate in modo proporzionale al numero di dirigenti afferenti al 1 gennaio di ogni anno (FTE) per le seguenti due categorie: Dipartimento/UOC/UOS- Dirigenti Professional. Ai Dirigenti Professional verrà assegnata la quota minima, pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato, mentre il restante fondo verrà equamente distribuito tra i restanti dirigenti, che risulteranno quindi destinatari della quota minima maggiorata del doppio, riproporzionata al valore annuo del fondo disponibile.
Nel caso in cui:

- il numero dei dirigenti con valutazione della P.O. e della P.I. compresa nel range 95/100, sia superiore a 5, compete alla Direzione Strategica individuare i soggetti destinatari del premio d' eccellenza, motivando la ragione della scelta con una breve relazione.
- i dipendenti con valutazione della P.O. e della P.I. compresa nel range 95/100 siano inferiori al numero massimo concordato, la disponibilità economica che ne consegue viene equamente redistribuita tra i dipendenti meritevoli (con punteggio >95), nell'ambito della stessa categoria di riferimento (Dipartimento/UOC/UOS-Dirigenti Professional).

In caso di parità di punteggio tra dirigenti che appartengono sia alla stessa categoria di riferimento sia alla medesima struttura, la scelta del dipendente meritevole, da parte del Responsabile, dovrà tener conto del principio di rotazione. Se la parità di punteggio

venga riscontrata tra dirigenti che appartengono alla stessa categoria di riferimento, ma non alla stessa struttura, il principio di rotazione verrà attuato dalla Direzione strategica.

Le valutazioni devono sempre essere effettuate dal diretto responsabile, a partire dai Responsabili di UOS. Successivamente i Responsabili di UOS verranno valutati dai Direttori di UOC e quest'ultimi dai Direttori di Dipartimento o dai Direttori di rispettiva afferenza, che valuteranno altresì i Direttori di Dipartimento.

- **3.5.** Per il Direttore di Dipartimento, il 30% della quota, così come risultante dall'applicazione dei criteri sopra riportati, verrà erogata proporzionalmente alla valutazione che Regione Lombardia effettuerà nei confronti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, riconoscendo, come acconto, una parte pari all'80% da erogarsi nelle tempistiche di cui al successivo punto 6. L'eventuale saldo del 20% verrà corrisposto sulle basi del punteggio ottenuto dal Direttore Generale, se la valutazione regionale perviene entro il 31/12 dell'anno di riferimento. Se la valutazione da parte di R.L. non perviene entro questo tempo utile, l'eventuale saldo verrà erogato sulla base della media delle percentuali di autovalutazione (se presenti) degli obiettivi di interesse regionale afferenti al Dipartimento Amministrativo o in subordine sulla base della Performance Organizzativa del Dipartimento stesso.

- **3.6** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di UOC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

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

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

4. Eventuali importi non attribuiti verranno ridistribuiti all'interno della struttura, solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia C, D e E, proporzionalmente alla valutazione di ciascun partecipante agli obiettivi.

5. I "travasi" del fondo di risultato e gli eventuali residui degli altri fondi sono attribuiti ai dipendenti in relazione e in modo proporzionale alle risultanze della valutazione, intesa come sommatoria della Performance Organizzativa ed Individuale.

6. La retribuzione di risultato viene erogata, di norma, entro la mensilità di maggio.