

**ESTRATTO DEL DOCUMENTO: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROCESSI MESSI IN ATTO
PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ED IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI -
INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
(REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE –ART. 24“VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE”**

PARTE TERZA

- LA VALUTAZIONE DEI PREMI ANNUALI COLLEGATI AD OBIETTIVI COLLETTIVI -

Il processo di valutazione e misurazione degli obiettivi e delle abilità individuali finora descritto è utilizzato annualmente, in sede di erogazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, oggi riferita al Fondo premialità e condizioni di lavoro (CCNL 2 novembre 2022, art. 103).

Le modalità di distribuzione delle quote individuali di tale premio possono essere collegate alla prestazione individuale dimostrata nella partecipazione a processi collettivi, oppure alla prestazione individuale collegata a responsabilità di servizio. Entrambe le modalità sono disciplinate anche in sede di Contratto Collettivo Integrativo.

Art. 14. Valore della prestazione organizzativa collegata al conseguimento di obiettivi operativi assegnati al servizio o all'unità operativa

1. La parte del fondo - attualmente disciplinata dall'art. 103 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022 - identificata come “premialità” è in parte collegata al conseguimento di obiettivi operativi collettivi assegnati al servizio o all'unità operativa; la Direzione generale e i Direttori d'Area identificano in base al “Regolamento di Organizzazione” i Servizi - o in casi particolari le Unità Operative - ai quali assegnare obiettivi di breve termine o segmenti di obiettivi di medio-lungo termine da conseguire nell'anno di riferimento.
2. La valutazione degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente è fatta nel periodo che va dal 15 febbraio al 28 febbraio di ciascun anno.
3. Il conseguimento del risultato collettivo si traduce in assegnazione del budget in base alla seguente tabella:

grado di conseguimento dell'obiettivo	percentuale di budget assegnato
A	100%
B	60%
C	40%

dando atto che ciascun obiettivo prevede una scala descrittiva o numerica per identificare in quale categoria si colloca il risultato conseguito.

4. Valutato il grado di conseguimento dell'obiettivo e stabilito quindi quale parte del budget potrà essere assegnato allo stesso, la quota di spettanza del singolo dipendente verrà assegnata utilizzando un moltiplicatore corrispondente al prodotto tra il **punteggio relativo della scheda di valutazione** delle abilità e il **coefficiente di presenza**.
5. Il punteggio relativo della scheda è quello derivante dalla somma dei punteggi ottenuti in

due item selezionati dal dipendente all'inizio dell'anno, sui quali il medesimo sceglie di essere valutato e altri scelti immediatamente dopo dal valutatore

6. Il numero di item a scelta del valutatore è differenziato in relazione aree di classificazione professionale secondo quanto riportato nella tabella successiva:

Area C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022	Items scelti dal dip.	Items scelti dal RUO	Punteggio max. ragg.
del personale di supporto (<i>ex cat.</i> A e B)	2	2	12
degli operatori (<i>ex cat.</i> Bs)	2	2	12
degli assistenti (<i>ex cat.</i> C)	2	3	15
dei professionisti della salute e dei funzionari (<i>ex cat.</i> D e Ds)	2	3	15

7. Il dipendente può decidere di demandare al valutatore anche la scelta dei due item di propria competenza.
8. In ogni caso il dipendente deve fare la scelta rispettando la regola che almeno uno dei due item di sua competenza deve essere diverso da quelli che aveva scelto nell'anno precedente.
9. Le schede di valutazione utilizzate per gli scopi di cui al presente articolo sono quelle realizzate nel corso dell'anno 2018 dal Gruppo di Progetto costituito in esecuzione alla determinazione del Direttore Generale n. 11/2018.
10. Il **coefficiente di presenza** si ottiene sottraendo al monte ore teorico annuo del singolo dipendente un numero di ore pari al totale complessivo delle assenze per: malattia, infortunio, congedi di maternità/paternità e parentali, aspettative e permessi di ogni genere. Si dà atto che la partecipazione a corsi di formazione obbligatori è considerata servizio effettivo.
11. Il premio viene erogato anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in rapporto alla durata del proprio contratto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente percepisce il premio in proporzione alle ore lavorate.

PARTE QUARTA

- LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI RESPONSABILI DI AREE O SERVIZI E RESPONSABILI INTEGRATORI -

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di responsabili integratori o di responsabilità di servizi sono soggetti a specifiche e periodiche valutazioni in diversi momenti dell'attività lavorativa e per diverse ragioni:

Valutazione annuale delle abilità individuali: ai fini della valutazione del periodo di prova e dell'assegnazione di differenziali economici;

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi: ai fini dell'erogazione di parte del fondo premialità;

Valutazione complessiva di fine incarico, finalizzata alla conferma o revoca dell'incarico, o di persistenza delle condizioni organizzative che giustifichino il mantenimento della posizione stessa.

Art. 15. Valutazione del periodo di prova

1. Ai fini della conferma del rapporto di lavoro nei casi di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, il Direttore responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente

(o, nel caso, il Coordinatore) procedono alla valutazione delle mansioni e delle capacità lavorative dimostrate dal dipendente durante il periodo di prova, mediante l'utilizzo della scheda di valutazione di cui all'art. 5.

2. Una scheda di valutazione con punteggio inferiore al minimo è tenuta in seria considerazione ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro.
3. Al termine del periodo di prova - la cui durata è stabilita dal C.C.N.L. Comparto Sanità - il valutatore effettua un colloquio con il valutato e consegna la scheda di valutazione.

Art. 16. Valore della prestazione organizzativa collegata al conseguimento di obiettivi operativi

1. Ai fini dell'erogazione della parte del fondo premialità collegata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori ai sensi del Regolamento di organizzazione l'assegnazione degli obiettivi e i titolari della valutazione saranno esplicitati all'atto dell'incarico e poi di anno in anno.
2. L'incaricato produrrà la relazione descrittiva in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Il conseguimento del risultato individuale si traduce in assegnazione del budget in base alla seguente tabella:

grado di conseguimento dell'obiettivo	percentuale di budget assegnato
A	100%
B	60%
C	40%

dando atto che ciascun obiettivo prevede una scala numerica o descrittiva per identificare in quale categoria si colloca il risultato conseguito.

4. I dipendenti che percepiscono il premio di cui al presente articolo, qualora afferenti ad un servizio cui sono attribuite retribuzioni per obiettivi collettivi, non concorrono all'erogazione della produttività collettiva legata al loro servizio di appartenenza.

Art. 17. Valutazione degli incarichi

1. La valutazione degli incarichi terrà conto dei risultati delle valutazioni annuali delle abilità e degli obiettivi.
2. La valutazione viene effettuata una prima volta dopo sei mesi e poi alla fine dell'incarico: in entrambi i casi, qualora negativa, può comportare la revoca dell'incarico medesimo.
3. Considerato che le diverse aree di valutazione della scheda individuale hanno il punteggio massimo raggiungibile uguale ma hanno pesi differenziati, la valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico organizzativo si ottiene con:
 - i seguenti punteggi minimi, qualora presenti nella schede di valutazione dell'incaricato:

<i>Area di valutazione</i>	<i>Punteggio minimo</i>
Gestione dei collaboratori	3
Attitudine alla leadership e capacità organizzativa	3
Precisione e qualità delle prestazioni, organizzazione del lavoro	2
Orientamento alla collaborazione, gestione delle relazioni e stile relazionale	2
Capacità di innovazione	2
Capacità di analisi e di adattamento operativo	2
Competenze tecnico-professionale e trasferimento delle conoscenze	2
Gestione della sicurezza	2

Aggiornamento continuo	2
------------------------	---

- il seguente grado medio di conseguimento degli obiettivi di un biennio: 87,50%.
4. Il rinnovo dell'incarico professionale è valutato con apposite schede allegate al presente documento e si ottiene con:
- punteggio minimo pari a 7;
 - il seguente grado medio di conseguimento degli obiettivi di un biennio: 87,50%.
5. Il giudizio finale è reso considerando altresì altri elementi connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali, quali:
- collocazione organizzativa e rilevanza strategica delle posizioni/responsabilità nell'Organizzazione aziendale;
 - personale gestito e relativa qualificazione;
 - grado di complessità e diversità delle relazioni permanenti con soggetti interni ed esterni;
 - caratteristiche delle funzioni svolte e il livello di precisione richiesta nello svolgimento delle stesse;
 - grado di programmazione necessario per l'assolvimento dei compiti;
 - complessità dei procedimenti gestiti;
 - livello di previsione richiesto nello svolgimento dell'incarico;
 - il grado di coinvolgimento della stessa in attività proprie di altri organi istituzionali.
6. Prima di formalizzare una valutazione negativa, i valutatori convocano l'assegnatario dell'incarico in un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le necessarie controdeduzioni del dipendente.
7. L'esito della valutazione costituisce presupposto per la conferma/revoca dell'incarico ed è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

ESTRATTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' - TRIENNIO 2023 - 2025

Parte Seconda CRITERI GENERALI DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI E SISTEMA CLASSIFICATORIO

.....

Articolo 5

Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa collegata al conseguimento di obiettivi operativi assegnati al servizio o all'unità operativa

Il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" è destinato alla remunerazione del conseguimento degli obiettivi di performance collettivi di cui alla parte terza del sistema di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROCESSI MESSI IN ATTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ED IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 13 del 3 agosto 2023.

Gli obiettivi sono di anno in anno enucleati nel Piano integrato di attività e organizzazione approvato

annualmente dal Consiglio d'amministrazione.

A questa sezione del fondo sono assegnati € 70.000,00, e le modalità di erogazione sono esplicitate nella stessa parte terza del documento richiamato.

Le economie che si producono nel caso in cui ci siano servizi e/ Unità Operativa che non conseguono il risultato pienamente, verranno comunque impegnate e trasferite in maniera indistinta al fondo dell'anno successivo.

Articolo 6

Erogazione dei premi correlati alla performance individuale collegata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori

Ai fini dell'erogazione della parte del fondo collegata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori, di cui alla parte quarta del sistema di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROCESSI MESSI IN ATTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ED IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, l'assegnazione degli obiettivi è parimenti indicata nel Piano integrato di attività e organizzazione.

A questa parte del fondo sono assegnati € 40.000,00 con le modalità indicate nel sistema di misurazione richiamato.

I dipendenti che percepiscono il premio di cui al presente articolo, qualora afferenti ad un servizio cui sono attribuite retribuzioni per obiettivi collettivi, non concorrono all'erogazione della produttività collettiva legata al loro servizio di appartenenza.

Articolo 7

Erogazione indennità di disagio per richiamo in servizio di personale turnista

E' confermata l'indennità di disagio per il richiamo in servizio di personale turnista, a valere sul fondo art. 103 C.C.N.L. 2.11.2022, istituita con art. 5 del C.C.I. del quadriennio **2010-2013**.

Tale indennità:

- è finalizzata a compensare il disagio di richiami in servizio improvvisi di personale turnista, dovuti ad assenze non prevedibili di altro personale;
 - verrà erogata nel caso in cui il dipendente venga richiamato in servizio per coprire un'assenza non programmata di un collega che avrebbe dovuto effettuare il primo, il secondo o il terzo turno successivo a quello in cui viene effettuato il richiamo in servizio, intendendo come turni di servizio la mattina (7.00-14.00), il pomeriggio (14.00-21.00), la notte (21.00-7.00);
 - corrisponde:
 - a) a € 25,00 per il richiamo in servizio in turni diurni feriali;
 - b) a € 50,00 per il richiamo in servizio in turni notturni e diurni festivi;
 - è cumulativa rispetto alle indennità comunque dovute per l'effettuazione del turno e verrà corrisposta con le stesse modalità previste per la liquidazione delle indennità di turno, in base ad opportuni moduli, che saranno firmati dal Direttore d'Area cui fa riferimento il dipendente richiamato e riportanti il nominativo del dipendente sostituito.
- L'indennità è istituita anche per il personale del:
- "Servizio di riabilitazione", qualora un dipendente venga chiamato – entro il giorno precedente - a coprire il turno del sabato mattina, scoperto a causa dell'assenza improvvisa del collega che doveva prestare servizio;
 - "Servizio tecnico e della sicurezza" nei casi in cui i dipendenti del servizio debbano recarsi in struttura negli orari non coperti dal servizio per guasti o per risolvere problemi tecnici. In questo caso l'indennità di cui ai punti a e b è aumentata del 50%.

Articolo 8 Indennità di funzione

Le risorse destinate alle indennità correlate agli incarichi di funzione, nell'ambito del fondo art. 102, sono pari a complessivi € 94.700,00.

Tali risorse, ad esclusione di quelle per gli incarichi professionali di base assegnati obbligatoriamente ed automaticamente a tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità ai sensi degli artt. 29 c. 3 lette. a) e 32 c. 8 del C.C.N.L. 2.11.2022, sono rese disponibili per la remunerazione degli incarichi di funzione assegnati con determinazione del Direttore Generale.

Al personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, preso atto delle tipologie di incarico assegnate e dei parametri di valorizzazione economica previsti dall'art. 32 c. 7, l'indennità sarà determinata secondo la metodologia seguente: ogni incarico viene declinato secondo i criteri di cui all'art. 30 comma 3:

dimensione organizzativa di riferimento (entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite)
livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate
grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati
complessità ed implementazione delle competenze attribuite
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali

Per ciascun criterio sono individuati 5 gradi di complessità, dal minore con coefficiente più basso (livello 1) a quello maggiore con coefficiente più alto (livello 5) stabilito convenzionalmente pari a 2.

Al livello 1 è assegnato il coefficiente 0,6, che deriva dalla formula: $2-9500/13500 \times 2$, in cui il coefficiente massimo viene confrontato con il rapporto tra il valore minimo e quello massimo dell'indennità di complessità elevata della tabella dell'art. 32 c. 7.

Ai livelli successivi, una volta calcolato che lo scarto tra il coefficiente massimo e minimo è pari a 1,4 e che pertanto la progressione di ciascuno dei 4 livelli è pari a $1,4 / 4 = 0,35$, vengono assegnati i coefficienti di cui alla tabella sottostante, dove ciascun coefficiente è pari al precedente più 0,35:

Funzioni	Punteggi				
Livello	5	4	3	2	1
Punteggio corrispondente	2	1,65	1,3	0,95	0,6
dimensione organizzativa di riferimento (entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite)					
livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate					
grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati					
complessità ed implementazione delle competenze attribuite					
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali					

Una volta assegnato il livello di ciascun grado di complessità, il punteggio totale dell'incarico risulta dalla somma dei 5 coefficienti ed è rapportato al valore annuo lordo per 13 mensilità previsto dall'art. 32 c. 7 per gli incarichi di funzione – organizzativa e professionale – di complessità elevata (€ 13.500,00).

Le risorse destinate alle indennità correlate agli incarichi di funzione sono altresì destinate a remunerare l'indennità di incarico di funzione che il Direttore Generale intende assegnare al Responsabile dell'Unità Operativa Cucina, incarico di complessità elevata con valore annuo indennità pari a € 2.000,00 per tredici mensilità (art. 33 c. 3 del C.C.N.L.)