

3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI

La valutazione della performance individuale interessa il personale dell'Azienda con le seguenti finalità:

- qualificare il sistema di gestione delle risorse umane e il capitale sociale presente all'interno dell'Azienda;
- promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi e le strategie aziendali;
- premiare il contributo individuale di tutti i dipendenti rispetto agli obiettivi aziendali e della struttura organizzativa di appartenenza;
- supportare le politiche di sviluppo del personale;
- accrescere il senso di identità e di appartenenza.

La valutazione della performance individuale, combinata con la valutazione della performance organizzativa di unità operativa, è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi economici, di cui ai relativi fondi contrattuali, regolamentati dal sistema premiante negoziato con i rappresentanti dei lavoratori.

Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e quantifica il premio economico, per ogni singolo dipendente, in relazione al livello di performance organizzativa e individuale raggiunto nell'anno.

La valutazione della performance individuale prevede una valutazione di prima istanza effettuata dal dirigente diretto superiore del valutato, eventualmente supportato da figure di coordinamento intermedio anche non di livello dirigenziale (posizioni organizzative e coordinatori), e comunque sempre da un soggetto che sia direttamente a conoscenza dell'attività svolta dal valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione, nonché da una valutazione di seconda istanza effettuata da un soggetto terzo che valida il processo di valutazione (O.I.V.).

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale viene effettuata per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato, sia della dirigenza che del comparto, che prestano servizio presso l'Azienda ULSS 7 ed ha periodicità annuale. Il periodo di riferimento della valutazione è l'anno solare.

Il processo di valutazione è strutturato nelle seguenti fasi:

1. Il **processo di budget** è lo strumento gestionale attraverso il quale, annualmente, la Direzione Generale individua gli obiettivi e la programmazione specifica dell'attività aziendale.
2. Dirigenti di struttura e coordinatori hanno l'**obbligo di illustrare ai collaboratori gli obiettivi assegnati**. Dell'illustrazione degli obiettivi dovrà essere redatto verbale da sottoscrivere per presa visione da tutti gli appartenenti all'U.O. presenti.

3. Entro il mese di settembre/ottobre di ciascun anno si provvederà a **verifica intermedia** dell'effettivo stato di avanzamento delle attività legate al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di tale risultato sarà data obbligatoriamente comunicazione a tutto il personale afferente all'U.O. con l'intento di programmare eventuali correttivi di attività, nel caso la verifica evidenzi eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi. Lo stesso procedimento andrà applicato nei confronti di quei lavoratori per i quali è ipotizzabile una valutazione personale negativa, quanto al fine di mettere in atto un percorso di miglioramento delle performance individuali.

LA SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La valutazione annuale avviene con la compilazione di una scheda individuale in formato elettronico disponibile in un software appositamente predisposto, a cui si accede tramite profilo con account personale.

Le schede di valutazione della performance individuale sono:

1. Scheda di valutazione per l'**Area del Comparto**;
2. Schede di valutazione per le **Aree della Dirigenza**, distinte in:
 - Scheda di valutazione del dirigente;
 - Scheda di valutazione del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa /semplice a valenza dipartimentale;

Tutte le schede hanno punteggio massimo di 30 punti, si differenziano per i fattori di valutazione ed i punteggi attribuiti ai fattori.

LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Il dipendente potrà chiedere, entro e non oltre 15 giorni dall'avvenuto ricevimento della scheda di valutazione (come risulta dalla data apposta nella medesima scheda), il riesame della stessa con istanza scritta e motivata al Responsabile dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane e al proprio valutatore, compilando l'apposito modulo disponibile nell'Angolo del Dipendente da consegnare all'Ufficio Protocollo.

Il valutato, a richiesta, viene sentito con il rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata, illustra, in un contraddittorio con il valutatore, le ragioni di non condivisione della valutazione ricevuta. Al termine del contraddittorio il Collegio riformula la valutazione o ne conferma il giudizio espresso. Il relativo verbale è inviato all'interessato e acquisito a fascicolo.

LA VALUTAZIONE PER L'ANNO 2020

Per l'anno 2020 il processo di valutazione ha coinvolto nr. 92 valutatori, mentre per quanto concerne i valutati, si precisa che per 4 dipendenti che hanno modificato l'area di appartenenza (passaggio da Comparto a Dirigenza e viceversa) durante l'anno 2020, si è acquisita la valutazione per entrambi i periodi maturati in ciascuna area; pertanto a fronte di nr. 4.342 dipendenti, si sono acquisite nr. 4.346 valutazioni, di cui:

- numero 106 dirigenti titolari di incarico di Direzione Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale,
- numero 558 dirigenti senza incarico di struttura complessa
- numero 3682 dipendenti appartenenti all'area contrattuale del Comparto.

Al fine di rappresentare un quadro complessivo di tale operazione, si riporta la seguente tabella riepilogativa, suddivisa per area contrattuale e per i principali raggruppamenti di personale, indicante il numero del personale interessato e la valutazione media, minima e massima:

PERSONALE DEL COMPARTO	N. DIP	MEDIA	MIN	MAX
PERSONALE SANITARIO	2.280	28,85	6	30
PERSONALE TECNICO	938	28,39	10	30
PERSONALE AMMINISTRATIVO	464	28,93	7	30
Totale complessivo	3.682	28,74	6	30

DIRIGENZA	N. DIP	MEDIA	MIN	MAX
Dirigenza Area Sanità	647	29,15	15	30
Dirigenza Area Funzioni Locali	17	29,47	26	30
Totale complessivo	664	29,17	15	30

Al termine della procedura di valutazione sono pervenute all'U.O.C. Gestione Risorse Umane nr.8 richieste di revisione della valutazione individuale, nr.7 riferite all'Area del Comparto (personale non dirigenziale): per questi casi, sulla base delle disposizioni in vigore, si sta attivando la procedura di riesame.

LE RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili nei rispettivi fondi di ogni area contrattuale collegate al raggiungimento degli obiettivi di budget, previa contrattazione integrativa aziendale, sono quantificate annualmente in via provvisoria e a consuntivo in via definitiva, e ciò al fine di ottemperare a quanto disposto dalle norme di contenimento della spesa pubblica.

La disponibilità dei fondi di risultato e premialità - anno 2020 per l'Azienda è la seguente:

Dirigenza Area Sanità	€ 1.988.391
Dirigenza Area Funzioni Locali	€ 158.612
Comparto	€ 4.269.060

CRITERI DI DISTRIBUZIONE

La distribuzione del fondo di risultato al **personale delle aree dirigenziali** avviene:

- per la **Dirigenza dell'Area Sanità** assegnando delle quote teoriche parametrizzate in base agli incarichi così come di seguito indicato:

tipo incarico	parametro
Dirigente Incarico UOC	2,00
Dirigente Incarico UOSD-CD	1,80
Dirigente Incarico UOS-CC	1,60
Dirigente Incarico C1-C2	1,40
Dirigente Incarico C3-C4	1,20
Dirigente Incarico D	1,00

- per la **Dirigenza dell'Area Funzioni Locali** (dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa) in base ai seguenti parametri:

tipo incarico	parametro
Dirigente Incarico UOC	13,00
Dirigente Incarico UOSD	11,00
Dirigente Incarico UOS	10,00
Dirigente Incarico professionale	09,00

A conclusione dell'anno di riferimento, viene ripartito il fondo disponibile a partire dai dati delle valutazioni, sia organizzativa che individuale, con quantificazione delle quote effettive spettante a ogni singolo dirigente in base, oltre che al parametro dell'incarico rivestito, agli indicatori del periodo di servizio (data cessazione-data di assunzione), risultato di budget della struttura, risultato conseguito nella scheda individuale.

Per quanto riguarda il personale della Dirigenza Area Sanità, vengono applicati i seguenti ulteriori criteri:

Parametri di valutazione: Performance Organizzativa

Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale budget di struttura riconosciuto
da 90,00% a 100%	100%
da 70,00% a 89,99%	da 70,00% a 89,99%
da 50,00% a 69,99%	40%
da 00,00 a 49,99%	0%

Parametri di valutazione: Performance Individuale

Per qualunque tipologia di incarico ricoperto dal dirigente valutato, la percentuale di quota individuale è riconosciuta in proporzione diretta al punteggio assegnato nella scheda individuale rapportato a 100 come massimo.

Per la dirigenza Area Sanità, si utilizzano tali parametri per l'assegnazione definitiva della quota principale (84%) del fondo a disposizione definito Quota Org (Organico).

Sono poi individuate le risorse del fondo a disposizione e nell'ambito della negoziazione di budget:

- pari al 12% per la Quota P (Progetti), da assegnare a gruppi di dirigenti, appartenenti anche a più strutture, per la realizzazione di particolari progetti di interesse aziendale;
- pari al 2% per la Quota M (Mantenimento), da assegnare a singole strutture particolarmente impegnate del mantenimento dei livelli di attività richiesto a fronte di oggettive situazioni di carenza di risorse umane nel periodo, non imputabile a volontà dell'Azienda;
- pari al 2% per la Quota C (Cambiamento) da assegnare a singole strutture particolarmente impegnate su obiettivi di budget di miglioramento/cambiamento in attuazione della pianificazione strategica aziendale.

In applicazione dell'art.93 commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019, è stato concordato in contrattazione integrativa che risorse pari al 2% del fondo di risultato a disposizione sia destinato all'8% dei dirigenti sanitari che ottengono le valutazioni più elevate è attribuita – comunque nei limiti delle risorse a ciò destinate dalle parti - una maggiorazione della retribuzione di risultato in misura pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato medesima.

Per la dirigenza area Funzioni Locali, fino al 20% delle risorse a disposizione per la retribuzione di risultato sono destinabili alle strutture cui nell'ambito della negoziazione di budget sono state assegnate azioni ritenute più strategiche e determinanti per il raggiungimento degli obiettivi regionali anche in relazione a particolari situazioni di criticità che si verificano nel corso dell'anno.

Per il **personale del comparto** l'assegnazione dei premi avviene come di seguito indicato:

Le quote annue pro capite relative alla performance, organizzativa (quota A) e individuale (quota B), sono differenziate a seconda della categoria di appartenenza del dipendente e, nell'ambito della medesima categoria, a seconda del ruolo di appartenenza, come di seguito indicato:

Cat	Ruolo	quota annua totale (A+B)
A	Tecnico	€ 850,00
	Amministrativo	€ 907,39
B	Tecnico	€ 945,00
	Amministrativo	€ 1.005,10
BS	Sanitario	€ 1.137,72
	Tecnico	€ 1.062,72
	amministrativo	€ 1.137,72
C		€ 1.256,37
D		€ 1.458,79
DS		€ 1.661,21

La quota individuale spetta al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, superati i primi 3 mesi di servizio, salvo i dipendenti assunti da mobilità che abbiano superato i primi 3 mesi nell'Ente di provenienza; le predette quote spettano al personale a tempo pieno; al personale a tempo parziale, esse spettano in misura proporzionale al profilo orario di appartenenza.

Il fondo destinato al finanziamento della premialità (quota A) collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali cioè quelli che la Regione assegna annualmente al Direttore Generale, così come assegnati alle singole UU.OO., viene totalmente distribuito qualora la valutazione della "performance dell'U.O." dell'anno di riferimento sia ricompresa fra un minimo del 75% ed un massimo del 100% del punteggio messo a disposizione dalla Regione per la sua misurazione. In caso contrario la quota incentivante sarà proporzionalmente ridotta. Di seguito le quote individuali annue – quota A:

Cat.	Quota A
A	666,72
B	756,00
Bs	850,08
C	939,36
D	1.107,96
Ds	1.197,12

La determinazione della predetta quota A per il miglioramento ed efficientamento aziendale, collegata agli obiettivi del Direttore Generale come assegnati alle varie équipes di ciascuna U.O. dell'Azienda ULSS., è altresì determinata dalla presenza effettiva in servizio.

La quota B è destinata a premiare l'apporto partecipativo del singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi dell'U.O., le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi; ad essa è destinata la restante parte della quota complessiva del "fondo" destinato al finanziamento della premialità (quota B), fino a concorrenza della quota annua; di seguito le quote individuali annue – quota B:

Cat	Ruolo	Quota B
A	tecnico	183,28
	amministrativo	240,67
B	tecnico	189,00
	amministrativo	249,10
BS	tecnico	212,64
	sanitario	287,64
	amministrativo	287,64
C		317,01
D		350,83
DS		464,09

L'erogazione della quota incentivante presuppone la presenza effettiva in servizio secondo i medesimi criteri della Quota A; inoltre ai fini della valutazione del dipendente in funzione dell'attribuzione della quota destinata al secondo percorso (Quota B), finalizzato a premiare le attività sarà annualmente redatta una scheda di valutazione della performance individuale la cui somma complessiva dei valori avrà come punteggio massimo 30. In relazione al punteggio raggiunto sarà erogata una quota individuale basata sui criteri sottoriportati:

Punteggio complessivo	Fino a 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Quota percentuale parametrica	0	53,33	56,67	60	63,33	66,67	70	73,33	76,67	80	83,33	86,67	90	93,33	96,67	100

In applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018 è stato concordato in contrattazione integrativa che al 30% dei dipendenti dell'area comparto che ottengono i punteggi più alti è attribuita, nei limiti delle risorse a ciò destinate dalle parti, una maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (quota B).