

Per ottemperare agli obblighi di trasparenza indicati ai sensi dell'Art. 20, comma 2, D. Leg. n. 33/2013, si riporta di seguito l'estratto della Relazione sulla Performance relativa ai criteri di assegnazione dei premi.

### 3.2 Obiettivi individuali

Per l'anno 2022 il processo di valutazione ha coinvolto nr. 91 valutatori a fronte di numero 4.453 dipendenti.

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:

| PERSONALE DEL COMPARTO    | N. DIP      | MEDIA        |
|---------------------------|-------------|--------------|
| PERSONALE SANITARIO       | 2353        | 29,01        |
| PERSONALE TECNICO         | 964         | 28,66        |
| PERSONALE AMMINISTRATIVO  | 439         | 28,79        |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>3756</b> | <b>28,89</b> |

| DIRIGENZA                      | N. DIP     | MEDIA        |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Dirigenza Area Sanità          | 673        | 29,02        |
| Dirigenza Area Funzioni Locali | 24         | 28,74        |
| <b>Totale complessivo</b>      | <b>697</b> | <b>29,01</b> |

Al termine della procedura di valutazione sono pervenute all'U.O.C. Gestione Risorse Umane nr.17 richieste di revisione della valutazione individuale 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 2022 per l'Azienda è la seguente:

|                                |                |
|--------------------------------|----------------|
| Dirigenza Area Sanità          | € 1.969.889,30 |
| Dirigenza Area Funzioni Locali | € 72.568,03    |
| Comparto                       | € 4.489.448,05 |

#### 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           | 1,30      |
| Dirigente Incarico UOSD          | 1,20      |
| Dirigente Incarico UOS           | 1,10      |
| Dirigente Incarico professionale | 1,00      |

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. Qualora il numero dei dirigenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi

la predetta percentuale, si applicano, in ordine, i seguenti criteri: assenza di debito orario e con cartellino aggiornato entro i 60 giorni, maggior punteggio attribuito alla UOC come risultato di budget, maggior punteggio ottenuto nella valutazione di un obiettivo specifico indicato in sede di negoziazione di budget che possa essere accessibile a ciascun dirigente, maggior carenza nella dotazione organica calcolata in termini percentuali sulla base delle autorizzazioni regionali pervenute e non coperte nell'anno precedente rispetto al fabbisogno teorico di dotazione organica, minore anzianità di servizio.

Per la dirigenza area Funzioni Locali, in applicazione dell'art. 30 CCNL 17.12.2020, e secondo quanto concordato in contrattazione integrativa, è attribuita al 15% dei dirigenti con valutazioni complessivamente più elevate una retribuzione di risultato con importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Qualora il numero dei dirigenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la predetta percentuale, la maggiorazione è attribuita al personale afferente alle unità operative che hanno ottenuto il punteggio più alto nella scheda di budget e, in via residuale, in caso di ulteriore parità, al personale con il punteggio più elevato nel triennio (continuità della performance); in via ancora residuale, in caso di ulteriore parità, si applica il criterio di rotazione.

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, per la quota B anche a seconda del ruolo di appartenenza; spettano 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 è annualmente redatta una scheda di valutazione della performance individuale la cui somma complessiva dei valori ha come punteggio massimo 30. In relazione al punteggio raggiunto sarà erogata una quota individuale basata sui criteri sotto riportati:

| <i>Punteggio complessivo</i>         | Fino a 15 | 16    | 17    | 18 | 19    | 20    | 21 | 22    | 23    | 24 | 25    | 26    | 27 | 28    | 29    | 30  |
|--------------------------------------|-----------|-------|-------|----|-------|-------|----|-------|-------|----|-------|-------|----|-------|-------|-----|
| <i>Quota percentuale parametrata</i> | 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 massimo 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). Qualora il numero dei dipendenti del comparto che ha ottenuto il punteggio più alto superi la predetta percentuale, si applicano, in ordine, i seguenti criteri: punteggio scheda annuale obiettivi budget UO afferenza – più alto, punteggio specifico obiettivo comparto inserito nella scheda obiettivi budget – più alto, maggior numero di ore lavorate al 31 dicembre dell'anno di riferimento, età anagrafica del dipendente – più giovane.