

3.2 Obiettivi individuali

Per l'anno 2025 il processo di valutazione ha coinvolto n. 96 direttori/responsabili della valutazione, coadiuvati da n. 104 titolari di incarichi di funzione organizzativa/coordinamento, a fronte di n. 4.688 schede di valutazione/assegnazione obiettivi.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa per area contrattuale e, per il personale del Comparto, per ruolo, indicando la media delle valutazioni:

Area	n. dipendenti	media
Comparto	3907	29,14/30
Dirigenza Area Sanità	756	29,40/30
Dirigenza Area Funzioni Locali	25	29,75/30
Totale complessivo	4688	29,18/30

Personale del comparto	n. dipendenti	media
Personale socio-sanitario	3265	29,18/30
Personale tecnico-professionale	207	28,43/30
Personale amministrativo	435	29,16/30
Totale complessivo	3907	29,14/30

Al termine della procedura di valutazione, non risultano pervenute all'U.O.C. Gestione Risorse Umane richieste di revisione della valutazione individuale; nel caso in cui tali richieste dovessero essere presentate in un momento successivo, verrà attivata la procedura di riesame sulla base delle disposizioni in vigore.

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, 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 2025 per l'Azienda (esclusi gli incrementi di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26) risulta, a giugno 2026, la seguente:

Area	Importo fondi
Dirigenza Area Sanità	€ 2.482.686,02*
Dirigenza Area Funzioni Locali	€ 94.270,39
Comparto	€ 4.500.000,00

*importo determinato da incrementi contrattuali

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 parametrize in base agli incarichi così come di seguito indicato:

Tipo incarico	Parametro
Dirigente Incarico UOC	1,80
Dirigente Incarico UOSD-CD	1,70
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 la Performance Organizzativa del personale dirigenziale 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 (92%) del fondo a disposizione definito Quota Org (Organico).

Il rimanente 8%, definito Qp (Progetti), è destinato a quote di budget aggiuntivo da riconoscere a:

- singole strutture/gruppi di dirigenti particolarmente impegnate nel mantenimento dei livelli di attività richiesti a fronte di oggettive situazioni di carenza di risorse umane nel periodo, non imputabili a volontà dell'Azienda;
- singole strutture/gruppi di dirigenti particolarmente impegnate su obiettivi di budget di miglioramento/cambiamento in attuazione della pianificazione strategica aziendale.

- singole strutture/gruppi di dirigenti, appartenenti anche a più strutture, per la realizzazione di particolari progetti di interesse 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: 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, 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, età più giovane.

Per la dirigenza area Funzioni Locali, in applicazione dell'art. 13 CCNL 23.02.2026, 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. A partire dal 1° gennaio 2025, i dirigenti che percepiscono una quota annua di incentivi per funzioni tecniche pari o superiore a 5.000 euro, non possono essere beneficiari di tale eventuale maggiorazione. Inoltre, la quota a titolo di retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale spettante ai dirigenti che percepiscono incentivi per funzioni tecniche di valore complessivo annuale superiore ad euro 2.000,00 è ridotta di un importo pari al 30% del valore degli incentivi. Gli importi recuperati secondo la modalità sopra indicata sono destinati a retribuzione di risultato in favore dei dirigenti non destinatari di incentivi per funzioni tecniche.

In sede di contrattazione integrativa è stato infine previsto il riconoscimento di una quota aggiuntiva annuale di retribuzione di risultato in favore dei dirigenti incaricati di ricoprire gli incarichi di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), di Data Protection Officer (DPO), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e al dirigente al quale siano assegnati specifici obiettivi in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP), a seguito di valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

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 dell'area di appartenenza e del ruolo di appartenenza del dipendente; 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:

Categoria	Quota A
Area del personale di Supporto – Ruolo Tecnico	661,56
Area del personale di Supporto – Ruolo Amministrativo	703,56
Area degli Operatori – Ruolo Tecnico / Socio-Sanitario	743,88
Area degli Operatori – Ruolo Sanitario / Amministrativo	796,44
Area degli Assistenti	879,48
Area del Professionisti della Salute e dei Funzionari	1021,20
Area ad esaurimento – ex cat. Ds	1162,80

La determinazione della predetta quota A per il miglioramento ed efficientamento aziendale, collegata agli obiettivi del Direttore Generale come assegnati alle varie équipe 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:

Categoria	Quota B
Area del personale di Supporto – Ruolo Tecnico	283,44
Area del personale di Supporto – Ruolo Amministrativo	301,54
Area degli Operatori – Ruolo Tecnico / Socio-Sanitario	318,84
Area degli Operatori – Ruolo Sanitario / Amministrativo	341,28
Area degli Assistenti	376,89
Area del Professionisti della Salute e dei Funzionari	437,59
Area ad esaurimento – ex cat. Ds	498,41

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:

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	90	92	94	96	98	100

Ulteriori quote di produttività sono riconosciute sulla base di specifiche progettualità oggetto di accordi sindacali sottoscritti. Tali progettualità e le disposizioni che ne regolamentano la presentazione e rendicontazione fanno parte integrante del sistema di misurazione della performance aziendale e sono state validate nell'ambito del ciclo della performance da parte dell'OIV.

Al personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari cui sia affidato un incarico ad interim ai sensi dell'art. 22 del CCNL Comparto Sanità del 27.10.2025 è inoltre attribuito un importo a titolo di retribuzione di premialità pari al 20% del valore complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim.