



CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO – PERSONALE DELLA DIRIGENZA PTA – ANNO 2020

In tema di retribuzione di risultato, l'Azienda intende continuare ad implementare la metodologia della negoziazione per budget, che rimane la cornice di riferimento per le Aziende del SSR e affinare la definizione degli obiettivi di budget affinché questi siano sempre più:

- specifici, chiaramente identificabili, misurabili, realistici (coerenti con le risorse e lo spazio di azione), sfidanti, carichi di valore, orientati strategicamente e non scontati o sicuramente raggiungibili (devono richiedere uno sforzo incrementale finalizzato, individuale e collettivo);

inoltre devono essere assegnati con un orizzonte temporale adeguato (nei primi mesi dell'anno).

Nel tempo, le disposizioni normo-contrattuali hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise azioni, finalizzate all'implementazione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, supportati da un meccanismo di verifica: equo, trasparente e caratterizzato da una differenziazione verificabile e di natura meritocratica, nonché strettamente correlati con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

Per quanto sopra esposto, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza PTA,

si concorda quanto segue

Determinazione entità fondi provvisori

Il fondo provvisorio per l'Area Professionale Tecnica Amministrativa è pari a € 114.312,00

Correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. UOC/Servizi/Uffici);
- l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.

Criteri di ripartizione del fondo

Il fondo complessivo, dedotta eventualmente una quota (massimo 10%) finalizzata alla realizzazione di particolari progetti strategici – previo accordo con le OO.SS. dell'Area Professionale Tecnica e Amministrativa- viene suddiviso in due parti uguali, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa e l'altra alla remunerazione di quella individuale.

Eventuali residui derivanti dagli altri fondi contrattuali, stimati in € 90.000,00 circa, andranno ad incrementare in pari percentuale (50% - 50%) la performance organizzativa e quella individuale.

Rispetto ai progetti strategici, per l'anno 2020, sono stati riconosciuti i progetti e gli importi di volta di volta indicati:

- Responsabile Aziendale della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza: € 5.000
- Responsabile Tecnico Antincendio Aziendale e Gestore Elisuperficie: € 1.000
- Attività Ufficio Procedimenti disciplinari: € 4.000

Budget teorico di struttura

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di apporto, di cui alla tabella sottostante, correlati al numero dei dirigenti in forza alla struttura, proporzionalmente al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto di lavoro intrattenuto (tempo pieno/impegno orario ridotto). Sono riassorbite le eventuali supplenze.

Coefficienti di apporto

INCARICO	TIPOLOGIA	PESO	>15 anni (1,5)	tra 5 e 15 (1,25)	< 5 anni (1)
Responsabile di Struttura Complessa	///	3,75	5,63	///	///
Responsabile di Struttura Semplice	B1	2,75	4,13	3,44	2,75
	B2	2,25	3,38	2,81	2,25
	B3	1,95	2,93	2,44	1,95
Incarico di natura professionale di alta specializzazione e/o di competenza specialistico-funzionale	C1	1,65	2,48	2,06	1,65
	C2	1,65	2,48	2,06	1,65
	C3	1,50	2,25	1,88	1,50
Senza incarico	///	1,00	1,50	1,25	1,00

Per la PTA viene considerata l'anzianità nella qualifica dirigenziale maturata senza soluzione di continuità.

- in caso di attribuzione ad un Dirigente della responsabilità di più Unità Organizzative Complesse o Unità Organizzative Semplici Dipartimentali, la funzione secondaria è pesata con parametro 0,5;
- i coefficienti in questione restano in vigore sino a diverse determinazioni in materia di incarichi di responsabilità.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La determinazione del **budget effettivo** delle strutture si ottiene applicando al **budget teorico** la percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi, operata dal Nucleo di Valutazione. Il riconoscimento economico, avviene come segue:

% di raggiungimento =< 50%

nessuna retribuzione di risultato

% di raggiungimento > 50%

retribuzione di risultato uguale alla percentuale validata dal Nucleo di Valutazione

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% della performance organizzativa non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Eventuali avanzi derivanti dalla differenza fra il **budget teorico** ed il **budget effettivo** delle varie strutture, sono ridistribuiti – sino ad esaurimento del fondo - alle equipe che abbiano registrato una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%, in base alla percentuale riconosciuta dal Nucleo di Valutazione.



All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget effettivo** spettante - a seguito della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione - è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella di cui al punto precedente);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno (sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, ivi comprese le gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi);
ove alla struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili (nella fattispecie si prevede una franchigia di 30 giorni per assenze non utili) viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.
- In caso di raggiungimento di almeno 6 mesi di giorni utili, verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della retribuzione di risultato anche le assenze per gravi patologie così come previste dai CCNL vigenti

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per l'anno 2020 si utilizza lo strumento e i criteri di valutazione previsti nella deliberazione nr.5018/2007 così come già sottoscritto nell'Accordo decentrato in tema di fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale anno 2019.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget** spettante, pari al **budget teorico** destinato alla performance individuale, è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella riportata al paragrafo *Budget teorico di struttura*);
- parametro di valutazione (come sotto riportato);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno. (Sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, ivi comprese le gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi);
ove alla Struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili (nella fattispecie si prevede una franchigia di 30 giorni per assenze non utili) viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

Coefficiente di valutazione

da	a	parametro
14	25	1,00
26	37	1,25
38	48	1,50
49	59	1,75
60	70	2,00

Nel caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 26 al dirigente interessato, non sarà attribuita la quota legata al raggiungimento della performance organizzativa.

Corresponsione delle quote

Visto l'Accordo Ponte con le Rappresentanze Sindacali delle Aree Dirigenziali in tema di risultato – anno 2020, sottoscritto in data 30 settembre 2020 e a seguito dell'attestazione positiva del Nucleo di Valutazione rispetto ai report periodici elaborati dalla UOC Programmazione e Controllo sull'andamento degli obiettivi di performance organizzativa relativi al primo semestre 2020, con le competenze stipendiali di novembre 2020 è stato corrisposto a titolo di avanzamento lavori di una quota pari al 50% del budget teorico riservato alla performance organizzativa



Inoltre previa valutazione:

- della performance organizzativa da parte del Nucleo di Valutazione
- della performance individuale, ad opera dei Dirigenti Responsabili;

la corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (organizzativa + individuale) avverrà con le competenze stipendiali del mese di giugno 2021, fatti salvi eventuali conguagli.

Eventuali residui, verranno corrisposti con le competenze stipendiali del mese di ottobre 2021.

DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2020.