



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Valutazione della performance anno 2021

COMPARTO

Accordo 01/07/2021 (estratto)

Performance Organizzativa

Obiettivi di budget assegnati alle U.O. (80%)

Le quote spettanti saranno assegnate sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'U.O. secondo tabella sottostante:

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE (Obiettivi di UU.OO.)	QUOTA PERCENTUALE DA EROGARE
100% - 80%	100%
79.99% - 70%	90%
69.99% - 60%	80%
59.99% - 50%	50%
49,9% - 0	<i>nessuna quota da erogare</i>

Performance Individuale

Scheda di valutazione Individuale (20%)

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale viene rapportata al punteggio ottenuto secondo i seguenti parametri:

Fascia qualità prestazione individuale	QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE (Scheda valutazione individuale)	QUOTA PERCENTUALE DA EROGARE
A	100% - 90%	100%
B	89.99% - 80%	90%
C	79.99% - 70%	80%
D	69.99% - 60%	70%
E	59.99% - 0	<i>nessuna quota da erogare</i>

L'importo connesso alla scheda di valutazione individuale sarà "congelato" e non corrisposto a coloro che abbiano ricevuto, nell'anno di competenza, comunicazioni inerenti a procedimenti amministrativi in corso da parte della Corte dei Conti.

Per ciascuno di essi, all'esito della pendenza di cui al periodo precedente, si procederà a:

- liquidare al dipendente l'importo "congelato" relativo alla performance individuale in caso di assoluzione totale;
- Imputare a economia di bilancio l'importo congelato relativo alla performance individuale in caso di condanna.

—

/ u m

l

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'Art. 82 del CCNL del 21.05.2018, *"ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, ..., è attribuita una maggiorazione del premio individuale ... che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi"*.

Ai sensi del medesimo articolo, *"La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1"*. Ai sensi del comma 3 del medesimo Articolo 82, inoltre, *"la contrattazione integrativa definisce una limitata quota di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita"*.

Le parti concordano di fissare la misura di detta maggiorazione al 30% della quota individuale e destinarla come di seguito illustrato, al fine di garantire un'equa distribuzione delle quote in oggetto tra tutte le strutture del Policlinico.

Per ciascun valutatore si procederà a individuare il personale che abbia conseguito le valutazioni elevate, nel limite massimo del 10% dei valutati per ciascun valutatore, e comunque tra i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione individuale $\geq 95\%$; le risorse dell'eventuale inutilizzo del limite massimo del 10% restano assegnate al fondo di pertinenza e ridistribuite al personale complessivo.

Qualora gli aventi diritto siano in misura superiore a detta percentuale del 10% (arrotondato per eccesso o difetto) a parità di punteggio, la quota verrà riservata al personale con più giorni effettivi lavorati; il computo dei giorni lavorati verrà effettuato detraendo dai 365 giorni annui ogni tipologia di assenza ad eccezione di ferie, riposi e recuperi orari.

La quota destinata alla remunerazione della scheda di valutazione individuale sarà distribuita secondo i seguenti parametri:

CATEGORIA	PARAMETRO
Quota Maggiorata	1.30 Fascia qualità prestazione A
Quota Standard	Fascia qualità prestazione di appartenenza

DIRIGENZA AREA SANITA'

Accordo 22/07/2021 (estratto)

Performance Organizzativa

(40% del fondo assegnato)

Per completezza si rimanda
allo stralcio dell'accordo del
20/05/2021 sotto riportato

a) Obiettivi assegnati all' U.O.

Le quote di cui al punto 1) dell'art. 2 del presente regolamento relative all'obiettivo assegnato annualmente all'unità operativa saranno suddivise secondo i sottoelencati parametri, tenuto conto di quanto previsto dal comma 11 dell'art. 95 del CCNL Area Sanità, sopra richiamato:

	Medici/Veterinari	Sanitari
Struttura Complessa	1.30	5,80
Struttura Semplice	1.20	5,30
Incarico di altissima valenza strategica (AQ)	1.20	5,30
Altri incarichi	1.10	4,90

ed in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, secondo le sotto indicate percentuali:

da 100,00%	a 90% di raggiungimento degli obiettivi	100%
da 89,99%	a 80% di raggiungimento degli obiettivi	90%
da 79,99%	a 75% di raggiungimento degli obiettivi	80%
da 74,99%	a 0 di raggiungimento degli obiettivi	0

Performance Individuale

b) Scheda di valutazione

(60% del fondo assegnato)

Sarà attribuita in relazione al punteggio
modalità sotto elencate:

le

da 100,00%	a 90% relativamente al punteggio della scheda di valutazione	100%
da 89,99%	a 80% relativamente al punteggio della scheda di valutazione	90%
da 79,99%	a 75% relativamente al punteggio della scheda di valutazione	80%
da 74,99%	a 0 relativamente al punteggio della scheda di valutazione	0

Al fine di dare applicazione al comma 11 dell'art. 95 del CCNL dell'Area Sanità e garantire a ciascuna delle figure dirigenziali quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno 2019, le quote della retribuzione di risultato individuale saranno assegnate attribuendo alla dirigenza medica un peso pari ad 1,00 e alla dirigenza sanitaria un peso pari a 4,41.

Del mancato raggiungimento del punteggio di cui prima si terrà conto in sede di verifica annuale e rinnovo degli incarichi professionali.

L'importo connesso alla scheda di valutazione individuale sarà "congelato" e non corrisposto a coloro che abbiano ricevuto, nell'anno di competenza, comunicazioni inerenti a procedimenti amministrativi in corso da parte della Corte dei Conti.

Per ciascuno di essi, all'esito della pendenza di cui al periodo precedente, si procederà a:

- liquidare al dipendente l'importo "congelato" relativo alla performance individuale in caso di assoluzione totale;
- Imputare a economia di bilancio l'importo congelato relativo alla performance individuale in caso di condanna.

DIRIGENZA PTA

CCIA 21/03/2022 (estratto)

Performance organizzativa

a) Obiettivi assegnati all' U.O. (40% del fondo assegnato)

Le quote di cui all'art. 10, comma 1 lett. ii, relative all'obiettivo assegnato annualmente all'unità operativa, a partire dal 01/01/2022, sono suddivise secondo i sottoelencati parametri:

Struttura Complessa	1.50
Struttura Semplice	1.10
Incarico Alta Spec. Val. Az.	1.10
Altri Incarichi	0.90

ed in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, secondo le sotto indicate percentuali:

da 100,00% a 90% di raggiungimento degli obiettivi 100%

Λ

da 89,99% a 80% di raggiungimento degli obiettivi 90%

da 79,99% a 75% di raggiungimento degli obiettivi 80%

da 74,99% a 0 di raggiungimento degli obiettivi 0

Performance individuale

(60% del fondo assegnato)

Le quote di cui all'art. 10, comma 1 lett. i sono attribuite in relazione al punteggio conseguito con la scheda di valutazione, secondo le modalità sotto elencate:

da 100,00% a 90% relativamente al punteggio della scheda di valutazione 100%

da 89,99% a 80% relativamente al punteggio della scheda di valutazione 90%

da 79,99% a 75% relativamente al punteggio della scheda di valutazione 80%

da 74,99% a 0 relativamente al punteggio della scheda di valutazione 0

Del mancato raggiungimento minimo del punteggio di cui sopra si tiene conto in sede di verifica annuale e rinnovo degli incarichi.