

## Criteri di corresponsione dei premi

### ***A) Personale dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria, Sanitaria e Professionale Tecnica Amministrativa***

Nell'anno 2020 la suddivisione del fondo di risultato e l'attribuzione delle quote di risultato ai dirigenti medici, veterinari, sanitari e p.t.a. sono state determinate secondo i criteri già in essere presso le pregresse aziende, uniformando in ASUFC per l'anno in corso la costituzione di un Fondo strategico affidato alla Direzione, ammontate al 20 % del fondo storico, implementato con eventuali residui degli anni precedenti

#### **Ex ASUI UD**

##### Suddivisione

L'80% dei fondi consolidati riferiti alle tre aree contrattuali è stato destinato alla retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi generali, assegnati ai direttori di struttura e degli obiettivi individuali attribuiti dai Direttori stessi ai dirigenti.

##### Criteri di corresponsione

**Dirigenti medici, dirigenti sanitari e dirigenti p.t.a:** la retribuzione di risultato spetta ai singoli dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione sulle competenze professionali e manageriali almeno pari al 50% del valore massimo attribuibile. La retribuzione di risultato viene erogata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla scheda di valutazione individuale, tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dagli accordi integrativi aziendali.

Per i dirigenti p.t.a. ex AAS4 è stata mantenuta la ripartizione del fondo in quota base e quota integrativa. La determinazione della retribuzione di risultato è avvenuta in relazione alla tipologia di incarico dirigenziale (quota base), avuto riguardo della valutazione dell'apporto individuale dei dirigenti stessi alla realizzazione dell'obiettivo (quota integrativa).

**Dirigenti medici e veterinari responsabili di struttura:** la retribuzione di risultato è collegata agli obiettivi incentivati di cui alla scheda di budget, la cui valutazione è effettuata dalla direzione strategica aziendale.

#### **Ex AAS2**

##### Suddivisione

I fondi consolidati riferiti alle tre aree contrattuali sono stati destinati:

- per il 65% alla *performance organizzativa*;
- per il 15% alla *performance individuale* – Le capacità dei dipendenti (*performance individuale*) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nelle schede di valutazione annuale
- per il 20% alle progettualità definite dalla Direzione strategica.

##### Criteri di corresponsione

Le quote economiche dei Direttori di Struttura complessa e dei Responsabili di Struttura semplice dipartimentale hanno un peso pari a 1,25 (1,20 per la p.t.a.), mentre per gli altri dirigenti il peso è pari a 1,00.

La ripartizione avviene poi in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale, tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dagli accordi integrativi aziendali.

### **Ex AAS3**

#### Suddivisione

I fondi consolidati riferiti alle tre aree contrattuali sono stati destinati:

- per il 50% alla *performance organizzativa* valorizzata in relazione al raggiungimento degli obiettivi generali, definiti e assegnati a ciascuna struttura operativa complessa;
- per il 30% alla valutazione individuale – Le capacità dei dipendenti (*performance individuale*) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nelle schede di valutazione annuale
- per il 20% alle progettualità definite dalla Direzione strategica.

#### Criteri di corresponsione

I budget di struttura vengono determinati sulla base del numero di dirigenti assegnati alle strutture, tenuto conto del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e del tempo effettivo di lavoro del personale assegnato alla struttura stessa.

La quota riferita alla *performance individuale* viene ripartita in misura proporzionale ai punteggi attribuiti sulle schede di valutazione individuale.

### **B) Personale del comparto**

#### Suddivisione e utilizzo delle quote del fondo finalizzato alla "Performance organizzativa/individuale"

Il Fondo Premialità e fasce (art. 81 del CCNL 21.05.2018) riferito ad ASUFC è stato determinato nel suo ammontare complessivo assicurando il mantenimento della quantificazione storica dei fondi delle tre pregresse aziende e definendo l'attribuzione proporzionale dei rispettivi residui.

La sua suddivisione è stata definita sulla base delle modalità già in essere nelle pregresse aziende:

### **Ex ASUI UD**

*Performance organizzativa/individuale* – 100 % valutazione su scheda individuale;

La quota di incentivo annua individuale, è stata determinata sulla base dell'effettiva presenza in servizio, in misura corrispondente al punteggio medio finale ottenuto nella scheda di valutazione individuale (Area A "raggiungimento obiettivi" - Area B "competenze professionali e generali" e Area C "comportamenti organizzativi", ove compilata), tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dall'accordo.

### **Ex AAS2**

- *Performance organizzativa* 70% (quota collettiva);
- *Performance individuale* 30% (quota individuale) - La ripartizione avviene in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale, tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dagli accordi integrativi aziendali.

### **Ex AAS3**

- *Performance organizzativa* 75% (obiettivi generali);
- *Performance individuale* 25% (valutazione individuale) - La ripartizione avviene in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale.

La quantificazione economica delle quote di premialità spettanti al personale è determinata secondo i criteri e i coefficienti/pesi per categoria, già definiti nei pregressi accordi integrativi aziendali. I budget di Dipartimento/Struttura/Soa sono determinati sulla base della quota procapite ponderata sul coefficiente di categoria, in riferimento ai dipendenti presenti nell'anno e afferenti alle articolazioni aziendali.

Le capacità dei dipendenti (*performance individuale*) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nelle schede di valutazione annuale.

A monte della suddivisione del fondo premialità tra la quota di performance organizzativa e performance individuale, si è prevista l'individuazione da parte della Direzione di una quota, pari al 4,5% del fondo complessivo, finalizzata a progettualità strategiche.