

Criteria di corresponsione dei premi

A) Per Personale dell'Area della Dirigenza medica veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie

I fondi per la retribuzione di risultato delle aree dirigenziali di ASUFC sono stati determinati nel loro ammontare assicurando il mantenimento della quantificazione storica dei fondi delle tre pregresse aziende. Per la nuova Area Sanità, su istanza delle parti sindacali, è stata altresì mantenuta la ripartizione tra Dirigenza medica/veterinaria e Dirigenza sanitaria.

Nell'anno 2022 la suddivisione del fondo suddetto e l'attribuzione delle quote di risultato ai dirigenti medici, veterinari, sanitari, e della dirigenza delle professioni sanitarie sono state determinate secondo i criteri già in essere presso le pregresse aziende, uniformando in ASUFC, per l'anno in parola, la costituzione di un Fondo strategico affidato alla Direzione.

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.

Criteria di corresponsione

Dirigenti medici, dirigenti sanitari e dirigenti delle professioni sanitarie: 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.

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.

Criteria 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.

Criteria 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 dell'Area della Dirigenza Professionale, tecnica e amministrativa

Per i dirigenti di quest'area contrattuale già nell'anno 2021 ha preso avvio il percorso di definizione di un'unica metodologia di attribuzione delle quote afferenti al fondo di risultato. L'ammontare complessivo del fondo 2022 è stato quindi destinato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza dell'azienda.

In particolare:

- a) il contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda (*performance organizzativa*) viene valorizzato in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - obiettivi generali: definiti e assegnati a ciascuna articolazione organizzativa; coinvolgono tutto il personale del comparto sia con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati;

- obiettivi strategici: coincidono di norma con obiettivi a valenza strategica per la Direzione generale, possono essere individuali o di equipe e sono identificati direttamente dal direttore generale, anche al di fuori del processo di negoziazione di budget, mediante apposita scheda;

b) l'apporto dei dipendenti (*performance individuale*) viene valorizzato in relazione ai parametri evidenziati nella scheda di valutazione.

Agli obiettivi generali è stato destinato l'80% del fondo di risultato - che retribuisce per il 40% la *performance organizzativa* e per il 60% la *performance individuale* - mentre agli obiettivi strategici il 20% del medesimo fondo.

C) 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 5% del fondo complessivo, finalizzata a progettuare strategie.