



I criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio per le aree dirigenziali (Dirigenza Area Sanità e Dirigenza Area Funzioni Locali – sez. PTA) sono contenuti nei rispettivi CCIA sottoscritti entrambi, in via definitiva, in data 01.012.2022.

La misurazione della performance del dipendente, cosiddetta “**performance individuale**” concorre con la “**performance organizzativa**” (cioè che attiene all’Agenzia e/o alle sue Strutture/funzioni) alla definizione della performance dell’organizzazione nel suo complesso, e misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di comportamenti nel raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione.

Gli **obiettivi individuali**, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente, il quale è l’unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente e non collegate a quelle della struttura.

Gli **obiettivi di performance organizzativa** rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale del comparto) sono chiamati a contribuire.

Strutture coinvolte

Gli assetti organizzativi coinvolti nel processo sono:

- S.S. Programmazione e controllo di gestione per la parte relativa alla performance organizzativa;
- S.S. Formazione per la parte relativa alla performance individuale.
- S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, per quanto riguarda il compito della gestione dei rapporti sindacali e la gestione dell’erogazione dei premi di risultato.

Dirigenza Area Sanità

La retribuzione di risultato è distribuita secondo i seguenti criteri:

- a) performance individuale al 35% e performance organizzativa al 65%;
- b) diversa pesatura della retribuzione di risultato complessivamente intesa (performance organizzativa ed individuale) riconosciuta ai dirigenti in relazione alla tipologia di incarico di cui sono titolari, mediante applicazione delle seguenti pesature:

Tipologia di incarico	Peso
Struttura complessa	1,20
Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale	1,10
Incarico di alta / altissima professionalità	1,05
Incarico professionale non di base (> 5 anni)	1
Incarico iniziale	0,75

c) **riconoscimento del premio ai più meritevoli** (art. 93 del CCNL 19.12.2019): è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato:

- ad un massimo del 5% dei dirigenti che hanno ricevuto la valutazione massima del 100% sulla performance individuale (pari al punteggio massimo raggiungibile nella scheda di valutazione su ciascun item valutati positivamente);

- il 5% è arrotondato per eccesso e, al fine di garantire una omogeneità applicativa, è suddiviso per aree (dirigenza medica – dirigenza veterinaria – dirigenza sanitaria non medica – dirigenza professioni sanitarie).

Sono stabiliti i seguenti parametri per l'eventuale (ex aequo): il premio verrà riconosciuto, nell'ordine: al dirigente che:

1° ha ottenuto il maggior punteggio medio nella valutazione della performance individuale nel biennio (anno di riferimento ed anno precedente a quello di riferimento);

2° ha maturato, nell'anno di riferimento, il maggior numero di ore di lavoro in eccedenza al parametro delle 38 ore settimanali.

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene in applicazione dei seguenti due distinti parametri:

- a) **Performance organizzativa**: si procederà all'erogazione dell'importo della retribuzione di risultato correlandolo alle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sotto indicata tabella:

% di raggiungimento degli obiettivi	% di risultato attribuito all'assetto organizzativo
<50	0
dal 50 all'89	In base alla percentuale degli obiettivi raggiunti
dal 90 al 99	100
100	100

- b) **Performance individuale:** l'erogazione della retribuzione di risultato avviene sulla base del punteggio attribuito a ciascun dirigente nella scheda di valutazione della performance individuale a cui corrisponde, a livello economico, l'utilizzo del correlativo parametro percentuale per l'erogazione della retribuzione di risultato, tenendo conto, come segue, dei pesi definiti per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale.

DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA: max punti 85 – PESO 1,2

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 17 a 19	23
da 20 a 25	30
da 26 a 31	37
da 32 a 37	44
da 38 a 43	51
da 44 a 49	58
da 50 a 55	65
da 56 a 61	72
da 62 a 67	79
da 68 a 73	86
da 74 a 79	93
da 80 a 85	100

**RESPONSABILI DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE (SSD)
E STRUTTURA SEMPLICE (SS) max punti 75 – PESO 1,1**

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 15 a 20	27
da 21 a 26	35
da 27 a 33	44
da 34 a 39	52
da 40 a 45	60
da 46 a 51	68
da 52 a 57	76
da 58 a 63	84
da 64 a 69	92
da 70 a 75	100

**DIRIGENTI PROFESSIONAL ALTISSIMA PROFESSIONALITA' / ALTA
SPECIALIZZAZIONE (IAPSD/ IAPSC/IPAS): max punti 60 – PESO 1,05**

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 12 a 15	25
da 16 a 20	34
da 21 a 25	42
da 26 a 30	50
da 31 a 35	59
da 36 a 40	67
da 41 a 45	75
da 46 a 50	84
da 51 a 55	92
da 56 a 60	100

**DIRIGENTI PROFESSIONAL – INCARICO PROFESSIONALE NON DI BASE (> 5 anni)
(IPNB): max punti 55 – PESO 1**

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 11 a 15	28
da 16 a 20	37
da 21 a 25	46
da 26 a 30	55
da 31 a 35	64
da 36 a 40	73
da 41 a 45	82
da 46 a 50	91
da 51 a 55	100

**DIRIGENTI PROFESSIONAL – INCARICO PROFESSIONALE DI BASE (< 5 ANNI):
max punti 55 – PESO 0,75**

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 11 a 15	28
da 16 a 20	37
da 21 a 25	46
da 26 a 30	55
da 31 a 35	64
da 36 a 40	73
da 41 a 45	82
da 46 a 50	91
da 51 a 55	100

Dirigenza Area Funzioni Locali – sez. PTA

La retribuzione di risultato è distribuita secondo i seguenti criteri:

- a) performance individuale al 35% e performance organizzativa al 65%;
- b) diversa pesatura della retribuzione di risultato complessivamente intesa (performance organizzativa ed individuale) riconosciuta ai dirigenti in relazione alla tipologia di incarico di cui sono titolari, mediante applicazione delle seguenti pesature:

Tipologia di incarico	Peso
Struttura complessa	1,40
Struttura semplice valenza dipartimentale	1,25
Struttura semplice	1,20
Incarico di alta specializzazione	1,10
Incarico professionale	0,80

c) riconoscimento della “*differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato*” (art. 13 del CCNL 23.02.2026):

- importo riconosciuto: 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente;

- destinatari: ad un massimo del 10% (arrotondato per eccesso) dei dirigenti che hanno ricevuto la valutazione massima del 100% sulla performance individuale (pari al punteggio massimo raggiungibile nella scheda di valutazione su ciascun item valutati positivamente);

- il 5% è arrotondato per eccesso e, al fine di garantire una omogeneità applicativa, è suddiviso per aree (dirigenza medica – dirigenza veterinaria – dirigenza sanitaria non medica – dirigenza professioni sanitarie).

Sono stabiliti i seguenti parametri per l’eventuale (*ex aequo*): il premio verrà riconosciuto, nell’ordine: al dirigente che:

1° ha ottenuto il maggior punteggio nella valutazione della performance individuale nel biennio (anno di riferimento ed anno precedente a quello di riferimento);

2° ha maturato, nell’anno di riferimento, il maggior numero di ore di lavoro in eccedenza al parametro delle 38 ore settimanali.

Integrazione della retribuzione di risultato: in conformità a quanto previsto dall’art. 73, comma 7 e 8, del CCNL 17.12.2020 è prevista un’integrazione della retribuzione di risultato per le seguenti attività: il Dirigente PTA incaricato di funzioni aziendali a cui sono correlate responsabilità derivanti da specifiche disposizioni legislative (ad oggi trattasi del solo R.P.C.T.) ovvero a cui sono delegate funzioni proprie del datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro è riconosciuto un compenso aggiuntivo omnicomprensivo lordo annuo pari ad €. 2.000=. Annualmente l’Agenzia individua i relativi soggetti destinatari.

* In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza dei ruoli PTA e dell’abolizione per la stessa dell’orario di lavoro la corresponsione della retribuzione di risultato è svincolata dalla prestazione di qualsiasi orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all’assegnazione degli obiettivi prestazionali fatti salvi i criteri sopra descritti da applicare in caso di parimerito (*ex aequo*) per il riconoscimento del premio di cui all’art. 30 del CCNL

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene in applicazione dei seguenti due distinti parametri:

- a) **Performance organizzativa:** si procederà all'erogazione dell'importo della retribuzione di risultato correlandolo alle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sotto indicata tabella:

% di raggiungimento degli obiettivi	% di risultato attribuito all'assetto organizzativo
<50	0
dal 50 all'89	In base alla percentuale degli obiettivi raggiunti
dal 90 al 99	100
100	100

- b) **Performance individuale:** l'erogazione della retribuzione di risultato avviene sulla base del punteggio attribuito a ciascun dirigente nella scheda di valutazione della performance individuale a cui corrisponde, a livello economico, l'utilizzo del correlativo parametro percentuale per l'erogazione della retribuzione di risultato:

DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA: max punti 52

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 13 a 17	33
da 18 a 22	43
da 23 a 27	52
da 28 a 32	62
da 33 a 37	72
da 38 a 42	81
da 43 a 47	91
da 48 a 52	100

**RESPONSABILI DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE (SSD)
E STRUTTURA SEMPLICE (SS): max punti 44**

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 11 a 14	32
da 15 a 19	44
da 20 a 24	55
da 25 a 29	66
da 30 a 34	78
da 35 a 39	89
da 40 a 44	100

DIRIGENTI PROFESSIONAL FASCIA “IPAS: Alta specializzazione”): max punti 44

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 11 a 14	32
da 15 a 19	44
da 20 a 24	55
da 25 a 29	66
da 30 a 34	78
da 35 a 39	89
da 40 a 44	100

DIRIGENTI PROFESSIONAL FASCIA “IP Incarico professionale”): max punti 44

Punti	Punteggio rapportato a 100
da 11 a 14	32
da 15 a 19	44
da 20 a 24	55
da 25 a 29	66
da 30 a 34	78
da 35 a 39	89
da 40 a 44	100