



Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale DIRIGENTE

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso, approvati con appositi Decreti. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali inviando copia dei Decreti di definizione degli obiettivi. Entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.

Ai Direttori di Dipartimento dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte. I Direttori di Dipartimento, a loro volta, assegneranno gli obiettivi, a cascata, alle UOC.

3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo della retribuzione di risultato viene erogato per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono. La predetta quota potrà subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nel paragrafo 3.3.

Categoria: Dirigenza Medica	quota indiv.
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa Staff	3,7
Direttore Struttura Complessa	3,5
Direttore Struttura Semplice con incarico di sostituzione di strutt. compl.	3,2
Direttore Struttura Semplice	3
Dirigenti con incarico professionale > 5 anni (art. 18 p. II lett abc)	2
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d)	1,5

Categoria: Dirigenza sanitaria non medica (Sanitari + DPS)	quota indiv.
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa Staff	3,8
Direttore Struttura Complessa	3,7
Direttore Struttura Semplice con incarico di sostituzione di strutt. compl.	3,5
Direttore Struttura Semplice	3,3
Dirigenti con incarico professionale > 5 anni (art. 18 p. II lett abc)	2
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d)	1,5

Categoria: Dirigenza Veterinaria	quota indiv.
Direttore Dipartimento	1
Direttore Struttura Complessa Staff	1
Direttore Struttura Complessa	1
Direttore Struttura Semplice con incarico di sostituzione di strutt. compl.	1
Direttore Struttura Semplice	1
Dirigenti con incarico professionale > 5 anni (art. 18 p. II lett abc)	1



Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d)	1
---	---

Categoria: Dirigenza PTA	quota indiv.
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa Staff	3,7
Direttore Struttura Complessa	3,5
Direttore Struttura Semplice con incarico di sostituzione di strutt. compl.	3,2
Direttore Struttura Semplice	3
Dirigenti Equiparati e incarichi ex art. 27 lett. C	2
Dirigenti Neo assunti	1,5

- **3.2** Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato alle U.O. Semplici o Complesse, Dipartimenti/Direzioni sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (come da tabelle sopra riportate). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

Giudizio	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali poi, a loro volta, verranno valutati.

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, le percentuali di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota assegnata tabellare
< 60	Assegnata 35% anziché 75%
DA 60 A 100	Assegnata la quota del 75%

- **3.4** La restante quota del 5% (Premio Eccellenza) del fondo di risultato verrà gestita:
- Per la dirigenza PTA, in attesa di adottare quanto previsto dalla preintesa 2016-2018, si applica il contratto attualmente vigente. Pertanto il 5% verrà gestito dal Direttore Generale per l'assegnazione del premio della qualità delle prestazioni individuali, previa individuazione di specifiche motivazioni da esplicitare alle OO.SS., tra coloro che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, rientranti nelle fasce D e E, nell'ambito delle strutture di appartenenza;
 - Per la dirigenza dell'area Sanità, nel rispetto dei termini di cui al CCNL della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria:
 - ai dirigenti dell'area medica e sanitaria che conseguono le valutazioni più elevate, rientranti nella fascia E (punteggio tra 95 e 100);
 - ai dirigenti veterinari che conseguono le valutazioni rientranti nel range $90 < X \leq 100$;



è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente (> 60 punti). Il premio di qualità individuale potrà essere erogato ad un numero di dipendenti che sarà determinato di anno in anno, in relazione all'entità del fondo che si riporta qui di seguito:

	Medici	Veterinari	Sanitari	DPS
5 % del fondo - €	6.675	65.642,70	5.401,50	633,15
fte parametrato	80,64	129,02	32,43	4,85
fondo destinato	133.500	1.312.854	108.030	12.663
media pro-capite	1.655,44	10.175,58	3.330,73	2.612,13
calcolo 30%	496,63	3.052,67	999,22	783,64
n. dipendenti	13,44	21,5	5,4	0,8

Dalla tabella sopra riportata emerge che il numero massimo di dipendenti che potranno accedere al premio eccellenza è il seguente:

- Medici: n. 13
- Veterinari: n. 21
- Sanitari: n. 5
- DPS: n. 1

Ad ogni Dipartimento verrà assegnato un numero di quote minime, per ciascuna area, proporzionale al numero di persone afferenti al 1 gennaio di ciascun anno di interesse. Il personale in Staff - per tale fine - viene considerato come unico Dipartimento gestito dalla Direzione Strategica.

Per il personale eleggibile al premio, rientrante:

- nella fascia di valutazione E per i dirigenti dell'area medica e sanitaria;
- nel range $90 < X \leq 100$ per i dirigenti veterinari;

competete ad ogni Direttore di Dipartimento individuare, nel caso di soggetti beneficiari effettivi superiori a quelli teorici concordati, i soggetti destinatari del premio d'eccellenza, motivando la ragione della scelta con una breve relazione. Per gli staff tale scelta è in carico al Direttore Generale. Nel caso in cui i beneficiari effettivi, valutati in fascia E per i dirigenti dell'area medica/sanitaria e rientranti nel range $90 < X \leq 100$ per i dirigenti veterinari, siano inferiori, per Dipartimento, ai beneficiari teorici, la disponibilità economica (di questa sezione del fondo del 5%) può essere ridistribuita tra i dipendenti eleggibili al premio fino ad un importo Max di €.4000,00/cad, previa relazione scritta e motivata del Direttore di Dipartimento o del Direttore Generale nel caso si tratti di personale in Staff.

L'eventuale quota residua rientra nella disponibilità del fondo e costituisce residuo a tutti gli effetti.

- **3.5.** Per i Direttori di Dipartimento, il 30% della quota, così come risultante dall'applicazione dei criteri sopra riportati, verrà erogata proporzionalmente alla valutazione che Regione Lombardia effettuerà nei confronti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale. Tale quota verrà erogata successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.
- **3.6** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di UOC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:



Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e <95%	In proporzione
≥95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

4. Eventuali importi non attribuiti verranno ridistribuiti all'interno della struttura, solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia C, D e E, proporzionalmente alla valutazione di ciascun partecipante agli obiettivi.

5. I "travasi" del fondo di risultato e gli eventuali residui degli altri fondi sono attribuiti ai dipendenti in relazione e in modo proporzionale alle risultanze della valutazione, intesa come sommatoria della Performance Organizzativa ed Individuale.

6. Le presenti modalità sono da considerarsi per l'annualità 2020. La Direzione si impegna ad una verifica degli esiti e ad una revisione del sistema stesso, aprendo il confronto con le OO.SS, nel mese di marzo 2021, anche in considerazione delle imminenti firme del CCNL della dirigenza professionale tecnico-amministrativa.

Approvato dalle OO.SS. – Dirigenza nell'incontro 29/12/2021