



**Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale dirigente dell'Area Sanità**

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

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito della programmazione regionale definita con la DGR delle Regole per l'anno in corso e 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.

Ai Direttori di Dipartimento e ai Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, mediante la scheda di budget, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte (negoziazione 1° livello). I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle SC, e a cascata alle SS e a tutto il personale dirigente (negoziazione 2° livello). Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.

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.

<b>Categoria: Dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie</b>	<b>Quota individuale .</b>
Direttore Dipartimento	+0,3
Direttore Struttura Complessa *	3,7
Direttore Struttura semplice dipartimentale	3,5
Direttore Struttura Semplice	3,4
Dirigenti con incarico professionale o alta specializzazione > 5 anni (art. 18 p. II lett. a-b-c)	2,0
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d)+ neoassunti< 6 mesi	1,5

<b>Categoria: Dirigenza veterinaria</b>	<b>Quota individuale</b>
Direttore Dipartimento	+0,3
Direttore Struttura Complessa *	3,7
Direttore Struttura Semplice	3,6
Dirigente con incarico professionale o alta specializzazione > 15 anni	3,6
Dirigenti con incarico professionale o alta specializzazione (art. 18 p. II lett abc)	3,5
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d)>2 anni	3,3
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d)<2 anni	2,0
Dirigenti neoassunti< 6 mesi	1,5

\*Le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area sanità, ai quali sono stati formalmente assegnati ulteriori incarichi, la retribuzione di risultato equivalente all'incarico di cui risultano sostituiti, nell'ambito della stessa area contrattuale, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea. (Art.22 comma 7 CCNL 2016-2018 Area Sanità).



- 3.2 Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato alle Strutture 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 Direttori di Struttura 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 Individuale	Performance	Quota tabellare assegnata
< 60		Nessuna quota assegnata
≥ 60 a <82		Assegnata quota proporzionata alla percentuale raggiunta
DA =>82 a 100		Assegnata la quota del 75%

3.4 La restante quota del 5% (Premio Eccellenza) del fondo di risultato verrà gestita nel rispetto dei termini di cui al CCNL della dirigenza area sanità: ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, rientranti:

- nel range  $94 < X \leq 100$  (fascia E) per i dirigenti dell'area medica e sanitaria;
- nel range  $90 < X \leq 100$  per i dirigenti veterinari;

è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che sarà pari:

- al 45% per i dirigenti dell'area medica, sanitaria, professioni sanitarie;
- al 85% per i dirigenti veterinari;

calcolata sul 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 max. di dipendenti, definita di anno in anno in base alla consistenza del fondo, indicativamente:

- Medici/sanitari/PS: n. 12;
- Veterinari: n. 25.

Compete ad ogni Direttore di Dipartimento segnalare tra i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, come sopra definite, i dirigenti 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 di soggetti beneficiari effettivi superiori a quelli teorici concordati, la scelta verrà effettuata dal Direttore Generale, previa motivazione scritta. Nel caso in cui i beneficiari effettivi siano inferiori ai beneficiari teorici, la disponibilità economica (di questa sezione del fondo del 5%) può essere ridistribuita equamente tra i dipendenti eleggibili al premio, previa relazione scritta del Direttore Generale.

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

- 3.5. Per il Direttore di Dipartimento, il 30% della quota di retribuzione di risultato (sia come struttura complessa che di Dipartimento, P.I.+P.O), così come risultante dall'applicazione dei criteri riportati nel documento richiamato in oggetto, verrà erogata proporzionalmente alla valutazione che Regione Lombardia effettuerà nei confronti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ascrivibili ai soli obiettivi attribuiti alle strutture all'interno del Dipartimento



di riferimento, riconoscendo, come acconto, una parte pari all'80% da erogarsi nelle tempistiche di cui al successivo paragrafo 6. L'eventuale saldo del 20% verrà corrisposto sulle basi del punteggio ottenuto dal Direttore Generale (per i soli obiettivi di riferimento), se la valutazione regionale perviene entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di riferimento. Se la valutazione da parte di R.L. non perviene entro questo tempo utile, l'eventuale saldo verrà erogato sulla base della media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale afferenti al Dipartimento di riferimento, così come valutate dalla Direzione Strategica e validate dal NVP. Nel caso in cui non fossero presenti obiettivi regionali, oggetto di valutazione del Direttore Generale, ascrivibili ad un determinato Dipartimento, il 30% verrà erogato con il medesimo metodo di calcolo dell'erogazione della retribuzione di risultato, pertanto sulla base della Performance Organizzativa del Dipartimento stesso.

- 3.6 Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di SC/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. I residui:

- generati dall'applicazione dei punti 3.2 e 3.3 sono ridistribuiti all'interno della struttura di appartenenza (con i criteri applicati al punto 3.2), solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia D e E, proporzionalmente alle risultanze della valutazione;
- relativi al mancato raggiungimento del 95% della Performance Organizzativa (vedi punto 3.6) sono ridistribuiti ai dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione, intesa come sommatoria della Performance Organizzativa ed Individuale;
- 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.

5. La retribuzione di risultato viene erogata, di norma, entro la mensilità di maggio.

*[Handwritten signatures in blue ink]*