Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO TRIENNIO 2019-2021

(Gli articoli da 1 a 4 e da 7 a 13 vengono omessi in quanto non attinenti al sistema di misurazione della performance).

Art. 5
Criteri per l'utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103

1. *omissis*

2. Sulla base delle previsioni di spesa per l'anno 2023, tenuto conto della dotazione organica, si definisce un vincolo di destinazione annuale per la produttività, pari ad € 700.000, di cui il 50% per la performance organizzativa ed il 50% per la performance individuale, nel rispetto dell'art. 103 comma 11 del CCNL 02.11.2022.

3. Tale vincolo ha validità sino alla sottoscrizione di un eventuale diverso accordo nel merito, tenuto conto dell'andamento della dotazione organica.

4. *omissis*

5. omissis

6. *omissis*

Art. 6
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e sistema di valutazione

1. L'istituto della produttività è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale in un'ottica di valorizzazione sia della performance organizzativa che individuale.
2. A partire dall'anno 2024, entro il primo semestre di ciascun anno, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, vengono assegnati gli obiettivi a ciascun Centro di Responsabilità (SC e SS in staff) e vengono condivisi con i titolari di Incarichi di Funzione, nonchè al restante personale del Comparto (performance organizzativa);
3. Ai fini della performance organizzativa, i titolari di incarico di funzione di media/alta complessità ricevono una specifica scheda di assegnazione obiettivi, che ha rilievo ai fini della performance organizzativa.

4. Per il personale del comparto non titolare di incarico di funzione di media/alta complessità, la performance organizzativa è data dalla media dei punteggi conseguiti da tutti i Dirigenti della SC/SSD di assegnazione, per la parte relativa al raggiungimento degli obiettivi. Per i dipendenti assegnati a Strutture senza dirigenti, si fa riferimento alle valutazioni dei titolari di incarico di funzione di media/alta complessità, per la parte relativa al raggiungimento degli obiettivi.
5. La performance individuale viene misurata mediante la scheda di valutazione individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente.
6. La valutazione annuale viene effettuata dal Direttore di SC, avvalendosi dei dirigenti di SS e/o dei coordinatori/incaricati di funzione, i quali hanno una conoscenza diretta rispetto ai valutati.
7. È opportuno un momento di confronto intermedio tra valutatore e valutato, necessario nei casi in cui si debbano apportare dei correttivi, al fine di prevenire casi di valutazione negativa e reindirizzare i comportamenti verso atteggiamenti più produttivi.
8. In caso di valutazione non piena, è necessario segnalare i motivi nella scheda di valutazione, per consentire al valutato di poter migliorare i propri comportamenti.
9. Per valutazione negativa, ai fini dell'art. 3 comma 5*bis* del D. Lgs. n. 150/2009, si intende quella in cui in tutti gli items di valutazione sia stato raggiunto il punteggio minimo.
10. Il monitoraggio degli obiettivi (performance organizzativa) avviene nel corso dell'anno, secondo le tempistiche indicate dalla SC Pianificazione. In ogni caso, deve essere effettuato un monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi al 30 giugno e al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
11. I compensi per la produttività ordinaria vengono erogati previo parere del Nucleo di Valutazione delle prestazioni secondo due step di avanzamento: uno nel corso dell'anno di riferimento (orientativamente entro novembre) a seguito di valutazione intermedia (50% delle risorse stanziate), e a saldo entro il mese di maggio dell'anno successivo (50% delle risorse stanziate) a seguito di valutazione finale.
12. Il Nucleo di Valutazione valida il grado di raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa, in quanto la performance individuale è misurata dal Dirigente Responsabile mediante la scheda di valutazione individuale, al termine dell'anno di riferimento.
13. Ai fini del riconoscimento della produttività (sia organizzativa, che individuale), sono necessari almeno 3 mesi di servizio effettivo.
14. L'erogazione della **performance organizzativa**, in relazione allo specifico budget stanziato, è calcolata con i seguenti criteri:

- parametrazione per area, secondo i coefficienti sotto elencati:

Area	Coefficiente
Personale di supporto	1,10
Area degli operatori	1,25
Area degli assistenti	1,40
Area dei Funzionari (ex D)	1,60
Area dei Funzionari (ex	2,05

Ds)	

- percentuale di part time/tempo pieno;
- tipologia di assenze uguali a quelle definite di anno in anno da Regione per le RAR;
- data assunzione e/o cessazione;
- percentuale di raggiungimento della performance organizzativa sopra descritta, da rapportare secondo le seguenti fasce:

> 95 a 100 = 100
> 90 a 95 = 95
> 80 a 90 = 90
> 70 a 80 = 80
> 60 a 70 = 70
da 0 a 60 = 0

15. L'erogazione della **performance individuale**, in relazione allo specifico budget stanziato, è calcolata con i seguenti criteri:

- parametrazione per area, secondo i coefficienti sotto elencati:

Area	Coefficiente
Personale di supporto	1,10
Area degli operatori	1,25
Area degli assistenti	1,40
Area dei Funzionari (ex D)	1,60
Area dei Funzionari (ex Ds)	2,05

- percentuale di part time/tempo pieno;
- tipologia di assenze uguali a quelle definite di anno in anno da Regione per le RAR;
- data assunzione e/o cessazione;
- percentuale di raggiungimento della performance individuale, secondo la scheda di valutazione ricevuta e sottoscritta.

16. I residui dei fondi contrattuali vengono erogati entro due mesi dalla liquidazione della performance, in proporzione alla quota di performance individuale conseguita.