

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La retribuzione di risultato/produttività collettiva é finalizzata, all'interno della Fondazione, a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative ed individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche che vietano l'erogazione indiscriminata a "pioggia".

E' attualmente in vigore per il personale del Comparto una modalità di erogazione della "produttività" articolata nel modo seguente:

A) il 70% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività collettiva sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) previa certificazione prevista con cadenza trimestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal NVP sulla base degli indicatori stabiliti in sede di definizione del budget e/o relazioni dei Direttori di Struttura Complessa attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi.

B) il 30% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività, sono riconosciute, a saldo, in relazione alla valutazione individuale (attraverso la compilazione di un'apposita scheda di valutazione della performance) ottenuta nell'anno di riferimento.

Entrambe le quote di produttività collettiva sono attribuite al personale con le diversificazioni basate sui pesi delle relative categorie contrattuali previste dal CCIA 2002/2005 (Area del comparto).

Per il personale Dirigente la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dai vigenti CCCCNL avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi delle singole UOC annualmente individuati con apposita deliberazione del Direttore Generale sulla base tra l'altro delle Regole regionali di sistema annuali e degli incontri di budget con i relativi responsabili di Struttura. Nello specifico la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria avviene, così come da

CCIA del 23/09/2014, del quale si è preso atto con Deliberazione del Direttore Generale n. 622 del 01/10/2014, come segue:

- il 50% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivi aziendali e di budget);
- il 50% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).

La Fondazione ha inoltre previsto all'interno dei vigenti CCCCIAA della Dirigenza Medica e Sanitaria che qualora non vengano compilate le schede di valutazione, non si provvederà a corrispondere l'intera retribuzione di risultato ai relativi Direttori di Struttura Complessa. Per i dirigenti privi di scheda di valutazione verrà cautelativamente corrisposto soltanto quanto spettante del 50% delle risorse finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa.

A partire dall'anno 2019 (valutazione obiettivi 2018) verrà utilizzata anche per il personale della Dirigenza PTA (Professionale Tecnica Amministrativa), una scheda di valutazione individuale funzionale a valutare la performance soggettiva dei singoli Dirigenti. Negli anni precedenti la valutazione dei Dirigenti PTA coincideva con il grado di raggiungimento degli obiettivi. Dal 2019 (obiettivi 2018) la distribuzione del risultato ai Dirigenti PTA avverrà quindi nel modo seguente:

- il 70% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivi aziendali e di budget);
- il 30% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).