Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Melegnano e Martesana

Dati relativi ai Premi

Criteri di misurazione e valutazione della Performance e distribuzione del trattamento economico accessorio

anno 2022

Dirigenza Sanità, Dirigenza PTA e Area Comparto

S.S. Controllo di Gestione

Vizzolo Predabissi, 21.11.2024

Criteri di Misurazione e Valutazione della Performance

Le valutazioni generali dei singoli dipendenti si basano sulle valutazioni relative alla performance dell'ente, performance organizzativa, performance individuale, definite come segue:

a) **Performance Organizzativa dell'Ente:** rappresentativa degli obiettivi di mandato, definiti ed assegnati, sulla base delle regole di sistema SSR con cadenza annuale, alla Direzione Strategica dell'ASST Melegnano e Martesana. La relativa valutazione è a carico degli uffici preposti di RL.

b) **Performance Organizzativa delle Unità Operative**: rappresentativa del ciclo di budget definito all' interno dell'ASST Melegnano e Martesana tramite la predisposizione di apposite schede di budget, declinate a tutti i centri di responsabilità, che evidenziano gli obiettivi qualitativi e quantitativi assegnati a ciascuna struttura organizzativa.

c) **Performance Individuale** è rivolta a tutto il personale aziendale con rapporto di lavoro subordinato. Per quanto concerne la quota individuale, questa viene valutata mediante la scheda di valutazione individuale annuale, contenente specifici item oggetto di analisi, da cui risulta un punteggio quantitativo che fornisce il risultato della performance individuale del singolo dipendente.

La Valutazione per le tre macro aree contrattuali (Dirigenza medica e sanitaria, Dirigenza PTA, Comparto) del personale dipendente, viene così suddivisa:

- Dirigenti (medici, sanitari, PTA): per i dirigenti di vertice, la valutazione generale è composta dal 10% dalla valutazione degli obiettivi di performance dell'ente, dal 50% dagli obiettivi di performance organizzativa, dal 40% dalla valutazione della performance individuale. Per i dirigenti con responsabilità esclusivamente professionali, invece la valutazione generale viene ponderata per il 10% dagli obiettivi di performance dell'ente, dal 30% dagli obiettivi di performance organizzativa, dal 30% da obiettivi prestazionali collegati alla performance organizzativa e dal restante 30% dalla valutazione della performance individuale;
- Comparto: la valutazione generale è composta dal 10% dalla valutazione degli obiettivi di performance dell'ente, dal 80% dagli obiettivi di performance organizzativa e dal 10% dalla valutazione individuale conseguita.

Il periodo minimo richiesto per essere valutato e per accedere al trattamento economico accessorio è pari a 3 mesi di servizio effettivo.

Area Comparto

Il totale generale del punteggio dato dalla somma delle 3 valutazioni (**a+b+c**), espresso in termini percentuali, rappresenta la quota collettiva da erogare, come di seguito riportato:

Punteggio in %	**Quota riconosciuta**
da 79 a 100%	100% della quota di trattamento accessorio
da 49.01 a 79%	75% della quota di trattamento accessorio
da 0 a 49%	25% della quota di trattamento accessorio

Una volta individuato il punteggio per singolo dipendente, la quota teorica di competenza sarà determinata in base ai giorni retribuiti e parametrando il dovuto nel seguente modo:

PERSONALE DI SUPPORTO	**Categoria**	**Parametro**
AUSIALIARI	A	1
OPERATORI	B	1,06
OPERATORI ESPERTI	BS	1,12
ASSISTENTI	C	1,19
COLLABORATORI	D	1,3
COLLABORATORI ESPERTI	DS liv. 8-39	1,41
COLLABORATORI ESPERTI	DS liv. 29	1,46

Dirigenza Sanità e Dirigenza PTA (Professionale, Tecnica e Amministrativa)

Come per il personale del Comparto, anche i Dirigenti hanno diritto a ricevere una valutazione generica inerente la performance. Anche in questo caso, la valutazione avviene mediante la compilazione della scheda di valutazione individuale annuale, espressa in termini percentuali, la valutazione delle schede di budget e la valutazione degli obiettivi di mandato. La sommatoria così ottenuta fornisce diritto di accesso alla retribuzione di risultato che viene scaglionata, a seconda del punteggio ottenuto, come di seguito riportato:

Punteggio	**Risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale**
da 90 a 100%	ottimo
da 70 a 89,99%	buono
da 50 a 69,99%	sufficiente
da 25 a 49,99%	mediocre
sino a 24,99%	scarso

Se il punteggio complessivo risulterà inferiore al 50% non si avrà diritto al trattamento economico accessorio.

Grado di differenziazione e distribuzione dei premi

Area Contrattuale	Dettagli Aree Contrattuali	Anno 2022
Personale del comparto	Cat. A	1.426,90 €
	Cat. B	1.424,89 €
	Cat. BS	1.515,09 €
	Cat. C	1.490,34 €
	Cat. D	1.763,63 €
	Cat. DS	1.981,97 €
Dirigenza Area Sanità	Dirigenza Medica	5.834,42 €
	Dirigenza Sanitaria	5.040,64 €
Dirigenza PTA	Dirigenza PTA	9.394,26 €

*Dati forniti dalla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane