

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Melegnano e Martesana

## **Dati relativi ai Premi**

---

**Criteria di misurazione e valutazione della Performance e  
distribuzione del trattamento economico accessorio**

**anno 2023**

**Dirigenza Sanità, Dirigenza PTA e Area Comparto**

S.S. Controllo di Gestione



## Criteri di Misurazione e Valutazione della Performance

Con deliberazione del Direttore Generale n. 1135 del 14.12.2023 è stato revisionato il sistema di misurazione e valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente della Dirigenza e del Comparto della ASST Melegnano e della Martesana.

Le valutazioni generali dei singoli dipendenti, sulla base del nuovo regolamento, 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 del personale dipendente, viene così suddivisa:

DIRIGENZA SANITA'	DIRIGENZA PTA	AREA COMPARTO
Valutazione: <b>a)10%</b> Performance Organizzativa dell'Ente (Obiettivi di Mandato) <b>b)50%</b> Performance Organizzativa delle UU.OO. <b>c)40%</b> Performance Individuale	Valutazione: <b>a)10%</b> Performance Organizzativa dell'Ente (Obiettivi di Mandato) <b>b)50%</b> Performance Organizzativa delle UU.OO. <b>c)40%</b> Performance Individuale	Valutazione: <b>a)10%</b> Performance Organizzativa dell'Ente (Obiettivi di Mandato) <b>b)60%</b> Performance Organizzativa delle UU.OO. <b>c)30%</b> Performance Individuale

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



Ad oggi, le quote relative alla premialità del personale dipendente, (che influenzano la valutazione generale di ciascun dipendente) sono ancora in fase di elaborazione, in attesa dell'assegnazione dei punteggi relativi agli obiettivi di mandato 2023.

## Area Comparto

La performance individuale viene valutata mediante la scheda di valutazione individuale annuale, da cui risulta un punteggio quantitativo che fornisce il risultato della performance del singolo dipendente e si articola come segue:

<b>Punteggio</b>	<b>Risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale</b>
da 25,50 punti a 30 punti	ottimo
da 21 punti a 25,49 punti	buono
da 15 punti a 20,99 punti	sufficiente
sino a 14,99 punti	insufficiente

Per i punteggi superiori a 15 la quota di competenza sarà proporzionata in base ai giorni di effettiva presenza in servizio e ponderata secondo lo schema seguente:

<b>PERSONALE DI SUPPORTO</b>		
	EX "A"	1,00
	EX "B"	1,06
OPERATORI		1,12
ASSISTENTI		1,19
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	EX "D"	1,30
	EX "DS"	1,41

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:

<b>Punteggio in %</b>	<b>Quota riconosciuta</b>
da 88 a 100%	100% della quota di trattamento accessorio
da 70 a 87,99%	90% della quota di trattamento accessorio
da 50 a 69,99%	70% della quota di trattamento accessorio
sino a 49,99%	nessun riconoscimento di trattamento accessorio

## 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:

<b>Punteggio</b>	<b>Risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale</b>
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

Per accedere al riconoscimento economico accessorio saranno necessari, oltre alla valutazione della performance individuale, anche gli esiti della performance aziendale e della performance di struttura. Il punteggio complessivo delle 3 valutazioni sarà espresso in quota percentuale e rappresenta la quota complessiva da erogare.

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