

## RETRIBUZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/INDIVIDUALE

### PERSONALE DEL COMPARTO

#### CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Le risorse disponibili che sono attribuite sulla base della certificazione da parte del Nucleo di Valutazione, di cui al punto 4 sono distribuite secondo i coefficienti ad oggi utilizzati:

#### Aree di appartenenza

Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D e DS)	1,6
Area degli assistenti	1,4
Area degli operatori	1,2
Area del personale di supporto	1,0

Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e/o individuali assegnati annualmente al personale e certificati dal Nucleo di Valutazione delle performance, secondo i seguenti parametri:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Valutazione obiettivo
Risultati compresi tra $\geq 91\%$	<u>100 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 81\% < 91\%$	<u>90 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 71\% < 81\%$	<u>80 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 61\% < 71\%$	<u>70 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 50\% < 61\%$	<u>60 %</u>
Risultati compresi $< 50\%$	<u>in proporzione al grado di raggiungimento</u>

A partire dall'anno 2024 la quota di premialità riferita alla performance sarà attribuita sulla base dell'esito della valutazione individuale e della valutazione organizzativa ottenuta nell'anno di riferimento, secondo le regole che andranno definite fra le parti.

La quota individuale viene parametrata sulla base del periodo di servizio svolto. La prima quota (novembre di ogni anno) viene erogata al solo personale che al 31 ottobre di ogni anno abbia effettivamente prestato servizio nell'Agenzia per un periodo pari o superiore a tre mesi. Il personale che a tale data non abbia maturato il predetto requisito, riceverà tale quota in occasione del saldo.

L'importo da erogare a novembre di ogni anno è definito annualmente sulla base delle risorse disponibili sul Fondo, previa informativa ai soggetti sindacali.

In sede di erogazione della quota a saldo viene effettuato anche un conguaglio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e del periodo di servizio prestato, con eventuali

trattenute nel caso in cui la prima quota fosse superiore all'importo complessivamente spettante.

Le quote economiche individuali vengono erogate proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio secondo i seguenti criteri:

- aver prestato servizio in Agenzia per un periodo superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno solare; una presenza in servizio effettiva uguale o inferiore a 3 mesi nell'anno solare non dà diritto all'erogazione della quota individuale
- periodo di servizio legato alla durata del rapporto di lavoro
- eventuale percentuale di part-time
- assenze giustificate dal servizio.

Le assenze giustificate dal servizio che sono equiparate a servizio effettivo e che non comportano una decurtazione di carattere economico sono le seguenti:

- infortunio sul lavoro
- ricovero ospedaliero
- malattia inferiore/uguale a 15 giorni complessivi nell'anno
- assenze per malattie in caso di gravi patologie ai sensi dell'art. 57 del CCNL/2022
- malattia professionale
- permessi retribuiti ai sensi degli artt. 50 e seguenti del CCNL/2022
- ferie e ferie solidali
- distacco sindacale
- benefici di legge (richiamo alle armi)
- permessi sindacali (RSU e OO.SS.)
- diritto allo studio - 150 ore
- congedo maternità/paternità
- congedi per donne vittime di violenza ai sensi dell'art. 53 del CCNL/2022
- permessi elettorali.
- congedo parentale facoltativo inferiore/uguale a 30 gg.

Con riguardo alle assenze giustificate dal servizio si riportano, di seguito, quelle che comportano una decurtazione di carattere economico:

- malattia se superiore a 15 giorni - franchigia
- aspettative a qualsiasi titolo richiesto
- congedo parentale facoltativo superiore a 30 gg.
- malattia figlio
- sciopero
- sanzione disciplinare della sospensione dal servizio
- funzioni per cariche pubbliche

Le quote di premio non attribuite individualmente sono ridistribuite tra i dipendenti con i medesimi criteri sopra indicati, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

## DIRIGENZA AREA SANITA'

### CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Le quote sono distribuite in relazione al peso attribuito ad ogni posizione nel modo che segue:

Tipologia di incarico	Coefficiente
Incarico di direzione di Struttura Complessa	1,5
Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale/altissima professionalità dipartimentale	1,4
Incarico di direzione di Struttura Semplice quale articolazione interna di struttura complessa,	1,3
Incarico di altissima professionalità	1,3
Incarico professionale di alta specializzazione	1,2
Incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	1,1
Incarico professionale di base/periodo di prova	1

Ai fini della definizione a consuntivo della quota individuale spettante, a seguito del grado di raggiungimento degli obiettivi, si tiene conto dei seguenti parametri:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota spettante
Risultati compresi tra $\geq 91\%$	100 %
Risultati compresi tra $\geq 81\% = < 90\%$	90 %
Risultati compresi tra $\geq 71\% = < 80\%$	80 %
Risultati compresi tra $\geq 61\% = < 70\%$	70 %
Risultati compresi tra $\geq 51\% = < 60\%$	60 %
Risultati compresi $\leq 50\%$	0

Le quote economiche individuali vengono erogate proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio secondo i seguenti criteri:

- aver prestato servizio in Agenzia per un periodo superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno solare, quale tempo minimo indispensabile per una corretta valutazione;

una presenza in servizio effettiva uguale o inferiore a 3 mesi nell'anno solare non dà diritto all'erogazione della quota individuale

- periodo di servizio legato alla durata del rapporto di lavoro
- eventuale percentuale di part-time
- assenze giustificate dal servizio.

Le assenze giustificate dal servizio che sono equiparate a servizio effettivo e che non comportano una decurtazione di carattere economico sono le seguenti:

- infortunio sul lavoro
- ricovero ospedaliero
- malattia inferiore/uguale a 45 giorni complessivi nell'anno
- assenze per malattie in caso di gravi patologie ai sensi del CCNL
- malattia professionale
- permessi retribuiti
- ferie
- distacco sindacale
- congedo maternità/paternità
- congedi parentali straordinari COVID
- malattia COVID
- permessi elettorali.
- congedo parentale facoltativo inferiore/uguale a 30 gg.

Con riguardo alle assenze giustificate dal servizio si riportano, di seguito, quelle che comportano una decurtazione di carattere economico:

- malattia se superiore a 45 giorni - franchigia
- aspettative a qualsiasi titolo richiesto
- congedo parentale facoltativo superiore a 30 gg.
- malattia figlio
- sanzione disciplinare della sospensione dal servizio
- funzioni per cariche pubbliche

In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza sanitaria e dell'abolizione per la stessa dell'orario di lavoro le parti convengono che la corresponsione di quote della retribuzione di risultato, comprese quelle legate alle R.A.R. è svincolata dalla prestazione di orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all'assegnazione degli obiettivi prestazionali.

## DIRIGENZA AREA DELLE FUNZIONI LOCALI – DIRIGENZA PTA

### CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Le quote sono distribuite in relazione al peso attribuito ad ogni posizione nel modo che segue:

Tipologia di incarico	Coefficiente
Incarico di direzione di Struttura Complessa	1,8
Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale	1,5
Incarico di direzione di Struttura Semplice	1,4
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	1,2
Nessun incarico/attività durante periodo di prova	1

Ai fini della definizione a consuntivo della quota individuale spettante, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, si tiene conto dei seguenti parametri:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota spettante
Risultati compresi tra $\geq 91\%$	100 %
Risultati compresi tra $\geq 81\% \leq 90\%$	90 %
Risultati compresi tra $\geq 71\% \leq 80\%$	80 %
Risultati compresi tra $\geq 61\% \leq 70\%$	70 %
Risultati compresi tra $\geq 51\% \leq 60\%$	60 %
Risultati compresi $\leq 50\%$	0

Le quote economiche individuali vengono erogate proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio secondo i seguenti criteri:

- aver prestato servizio in Agenzia per un periodo superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno solare; una presenza in servizio effettiva uguale o inferiore a 3 mesi nell'anno solare non dà diritto all'erogazione della quota individuale
- periodo di servizio legato alla durata del rapporto di lavoro
- eventuale percentuale di impegno ridotto
- assenze giustificate dal servizio.

Le assenze giustificate dal servizio che sono equiparate a servizio effettivo e che non comportano una decurtazione di carattere economico sono le seguenti:

- infortunio sul lavoro
- ricovero ospedaliero
- malattia inferiore/uguale a 15 giorni complessivi nell'anno
- assenze per malattie in caso di gravi patologie ai sensi del CCNL
- malattia professionale
- permessi retribuiti
- ferie
- distacco sindacale
- congedo maternità/paternità
- congedi parentali straordinari COVID
- malattia COVID
- permessi elettorali
- congedo parentale facoltativo inferiore/uguale a 30 gg.

Con riguardo alle assenze giustificate dal servizio si riportano, di seguito, quelle che comportano una decurtazione di carattere economico:

- malattia se superiore a 15 giorni - franchigia
- aspettative a qualsiasi titolo richiesto
- congedo parentale facoltativo superiore a 30 gg.
- malattia figlio
- sciopero
- sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio
- funzioni per cariche pubbliche

In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza dei ruoli PTA e dell'abolizione per la stessa dell'orario di lavoro le parti convengono che la corresponsione di quote della retribuzione di risultato, comprese quelle legate alle R.A.R. è svincolata dalla prestazione di orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all'assegnazione degli obiettivi prestazionali.