

Dati relativi ai premi

Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013

Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio.

Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi.

Esercizio Amministrativo 2022

COMPARTO

I criteri per l'erogazione della performance organizzativa ed individuale anno 2022 per il personale del Comparto sono stati regolamentati tramite la sottoscrizione con le OO.SS. Comparto in data 07/09/2023 del Contratto Integrativo Aziendale (parere favorevole del Collegio Sindacale del 29/12/2023).

Per la consultazione del suddetto accordo si rimanda alla seguente pagina web:

<https://www.aslgallura.it/wp-content/uploads/2024/05/Area-Comparto-Accordo-produttivita-anno-2022-Firmato.pdf>

Gli incentivi alla produttività per l'esercizio 2022 sono stati pertanto liquidati con le modalità ed i criteri previsti dal suddetto accordo.

DIRIGENZA AREA SANITA'

I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato anno 2022 per il personale dirigenziale dell'Area Sanità sono stati regolamentati tramite la sottoscrizione con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità in data 29.11.2023 del Contratto Integrativo Aziendale (parere favorevole del Collegio Sindacale del 29/12/2023).

Per la consultazione del suddetto accordo si rimanda alla seguente pagina web:

<https://www.aslgallura.it/wp-content/uploads/2024/05/Dirigenza-Sanitaria-Accordo-retr.-di-risultato-anno-2022-Firmato.pdf>

La retribuzione di risultato per l'esercizio 2022 è stata pertanto liquidata con le modalità ed i criteri previsti dal suddetto accordo.

DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI

I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato anno 2022 per il personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali sono stati regolamentati tramite la sottoscrizione con le OO.SS.

della Dirigenza Area Funzioni Locali in data 07/12/2023 del Contratto Integrativo Aziendale (parere favorevole del Collegio Sindacale del 29/12/2023).

Per la consultazione del suddetto accordo si rimanda alla seguente pagina web:

<https://www.aslgallura.it/wp-content/uploads/2024/05/Funzioni-Locali-Accordo-retr.-di-risultato-anno-2022-Firmato.pdf>

La retribuzione di risultato per l'esercizio 2022 è stata pertanto liquidata con le modalità ed i criteri previsti dal suddetto accordo

VALUTAZIONE PERFORMANCE

Le modalità di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa

Gli obiettivi di performance organizzativa sono assegnati ai responsabili delle strutture complesse e semplici dipartimentali con cadenza annuale.

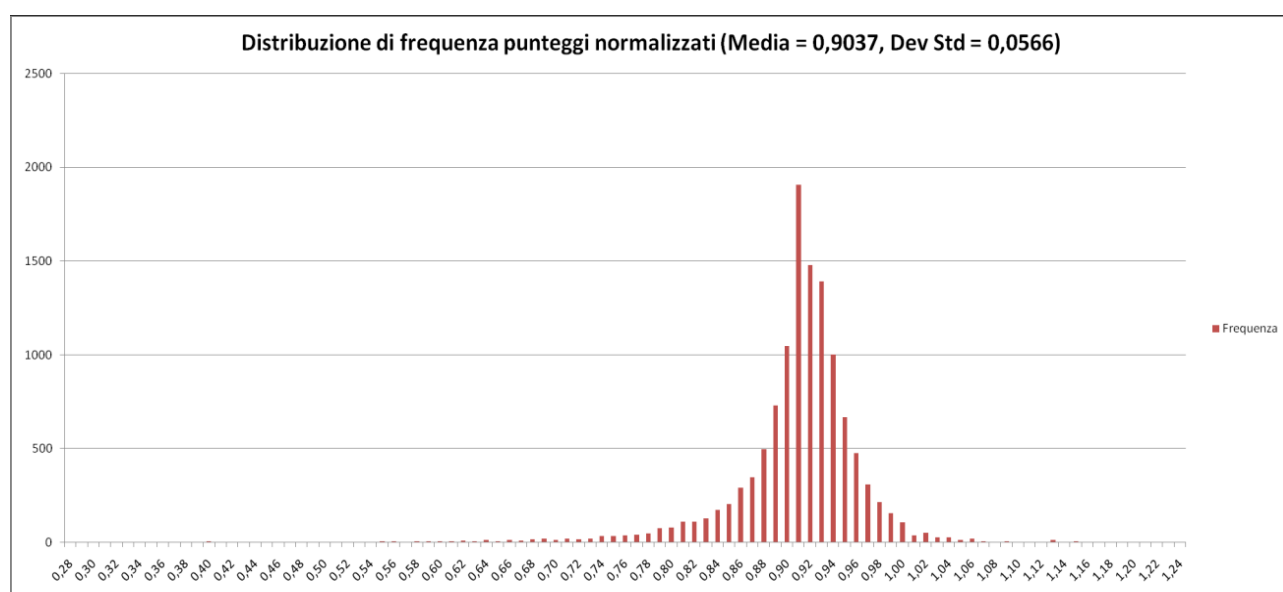
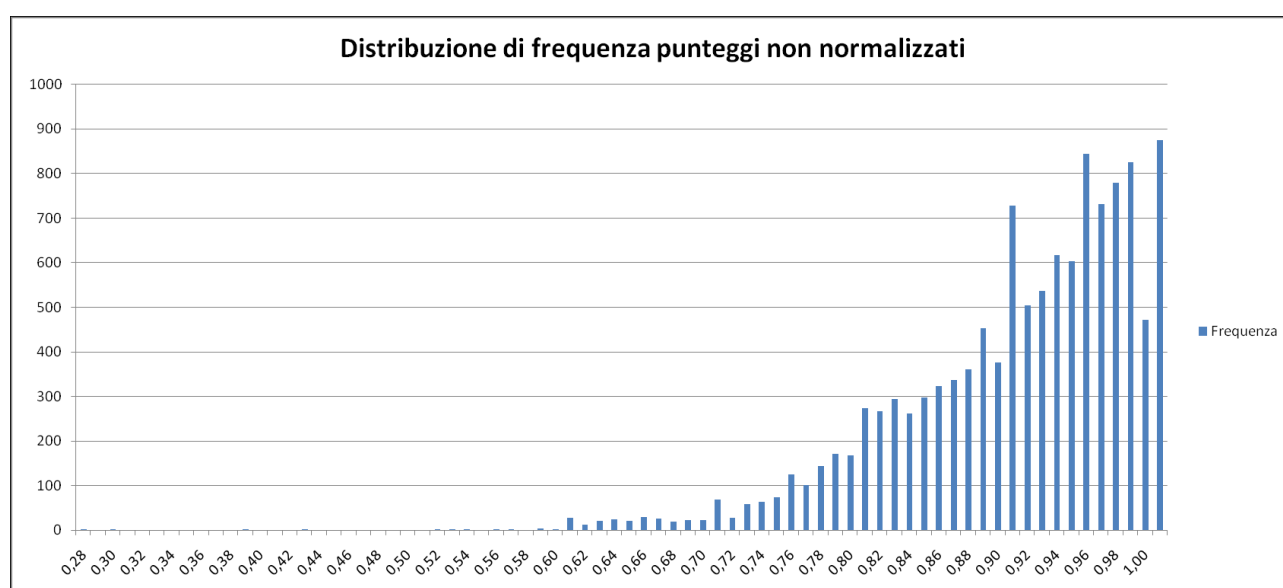
Oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nell'ambito del Processo di Budget (risultati gestionali), tenendo presente quanto stabilito dall'Azienda con il Piano della Performance e con il Programma Sanitario Triennale, nel rispetto dei vincoli gestionali e di bilancio stabiliti a livello Regionale. Le verifiche periodiche dei risultati conseguiti e la rilevazione e misurazione finale degli scostamenti tra obiettivi e risultati è effettuata dalla Struttura Tecnica Permanente di ATS e di ASSL per le strutture periferiche. Per la valutazione degli obiettivi di Performance Organizzativa, le scheda di Budget, di processo e di progetto riportano i seguenti campi:

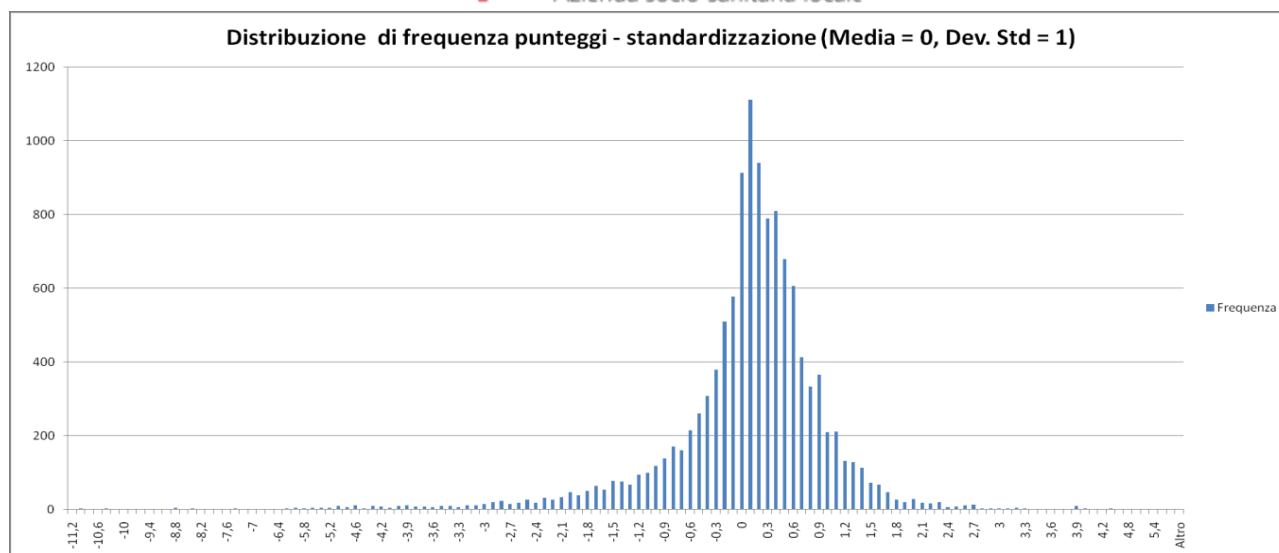
- **OBIETTIVO ASSEGNATO:** descrizione dell'obiettivo di risultato assegnato;
- **PESO OBIETTIVO:** numero che indica il peso assegnato all'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi prestazionali deve essere pari a 100);
- **TIPO INDICATORE:** efficacia, efficienza, appropriatezza o qualità;
- **DESCRIZIONE INDICATORE:** descrizione dell'indicatore o degli indicatori definiti per ciascun obiettivo
- **PESO INDICATORE:** indicare il peso dell'indicatore nella valutazione dell'obiettivo;
- **VALORE ATTESO A FINE ANNO:** indica il valore atteso a fine anno e rappresenta il 100 % della performance organizzativa. Nel caso l'indicatore sia un numero dovrà essere indicato il valore (es. report trimestrale indicare 4); nel caso sia un rapporto dovrà essere indicato il valore percentuale oppure un numero tra 0 e 1: per es. se questa fosse dell'80% dovrà essere indicato o 80% oppure 0,8;
- **VALORE RILEVATO:** indica il valore dell'indicatore rilevato alla data di verifica del 31/12 di ogni anno;
- **VALORE MINIMO:** indica il valore minimo ossia individua lo 0% di performance organizzativa;
- **% di REALIZZAZIONE dell'OBIETTIVO:** il dato viene calcolato considerando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al valore atteso e al valore minimo individuati al momento della negoziazione;
- **PUNTEGGIO PESATO DELL'OBIETTIVO:** indica il valore del peso rispetto alla % di raggiungimento dell'obiettivo;
- **SOMMA DEI PUNTEGGI PESATI:** indica la somma dei pesi rispetto alla % di raggiungimento degli obiettivi negoziati;

Le modalità di misurazione e valutazione delle Performance Individuali

La misurazione delle performance individuali è effettuata dai valutatori che hanno diretta conoscenza e controllo dell'attività del valutato, ossia dal superiore gerarchico.

Il processo valutativo deve essere ispirato alla massima trasparenza sugli obiettivi e sui criteri di valutazione. La valutazione dei comportamenti organizzativi deve favorire un feedback adeguato rispetto ai comportamenti più rilevanti del valutato ed un dialogo ampio e aperto fra questi ed il valutatore, poiché la valutazione serve a favorire processi di miglioramento e sviluppo.





GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Area	Grado di ragg.
Comparto	95,33%
Dirigenza Sanità	94,75%
Dirigenza Funzioni Locali	98,89%

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE

Area	Totale erogato	Importo minimo	Importo massimo	Importo medio	Tot. aventi diritto
Comparto	3.325.493,77 €	435,38 €	4.337,55 €	3.175,10 €	1046
Dirigenza Sanità	3.690.845,08 €	864,57 €	12.327,78 €	10.002,29 €	369
Dirigenza Funzioni Locali	63.396,35 €	6.061,30 €	20.917,75 €	12.679,27 €	5

Ammontare complessivo dei premi

Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013

Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati
 Ammontare dei premi effettivamente distribuiti

Esercizio Amministrativo 2022

AMMONTARE COMPLESSIVO E DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022 COMPARTO E DIRIGENZE

DELIBERAZIONE		CONTRATTO	STANZIATO	EROGATO
Del. n. 251 del 25.03.2024 (1° saldo)	Del. n. 346 del 24.04.2024 (2° e ultimo saldo)	COMPARTO	3.325.493,77 €	3.325.493,77 €
Del. n. 252 del 25.03.20 24 (1° saldo)	Del. n. 347 del 24.04.2024 (2° e ultimo saldo)	DIRIGENZA AREA SANITA'	3.689.506,04 €	3.689.506,04 €
		- di cui Dirigenza Medica	3.008.041,68 €	3.008.041,68 €
		- di cui Dirigenza Veterinaria	423.618,18 €	423.618,18 €
		- di cui Dirigenza Sanitaria non Medica	248.776,87 €	248.776,87 €
		- di cui Dirigenza delle Professioni Sanitarie	9.069,31 €	9.069,31 €
Del. n. 253 del 25.03.2024 (unico saldo)		DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI	63.396,35 €	63.396,35 €
		TOTALE	7.078.396,16 €	7.078.396,16 €