



# Il Sistema di valutazione del personale del comparto e i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

Il **Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA)** del Personale del Comparto sottoscritto definitivamente in data 29.2.2024 da Delegazione di Parte Aziendale, Organizzazioni Sindacali e RSU declina a livello aziendale le materie indicate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) sottoscritto in data 2.11.2022 ed in particolare, per quanto qui di interesse disciplina i criteri per l'attribuzione dei criteri correlati **alla performance (liquidazione produttività)**.

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

A partire dall'anno 2024 verranno utilizzate nuove schede di valutazione che presentano due aree:

- Area dei Comportamenti (Performance individuale)
  - Area degli Obiettivi (Performance collettiva)

# Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

## Performance individuale

- Sezione della scheda di valutazione individuale – “Area dei Comportamenti”
- Valore complessivo pari a 40% per tutto il personale tranne che per i titolari di incarico di funzione non di base e il personale di elevata qualificazione il cui valore è pari a 50%
- Si compone per tutti i Dipendenti in 4 sezioni denominate: “Area Conoscenze”, “Area Abilità”, “Area Attitudini”, “Area Relazionale”
- Il valore numerico ottenuto valuta il comportamento tenuto dal Dipendente rispetto agli item indicati nella sezione della scheda e impatta sull'erogazione della produttività con criterio della proporzionalità diretta (limitatamente al 40% o al 50%)

## Performance Organizzativa

- Sezione della scheda di valutazione individuale – “Area degli Obiettivi”
- Valore complessivo pari a 60% per tutto il personale tranne che per i titolari di incarico di funzione non di base e il personale di Elevata Qualificazione il cui valore è pari a 50%
- Si compone per tutti i Dipendenti in un'unica sezione denominata: “Impegno raggiungimento obiettivo performance”
- Il valore numerico ottenuto valuta l'apporto individuale rispetto al raggiungimento dell'obiettivo della struttura di appartenenza e impatta sull'erogazione della produttività con criterio della proporzionalità diretta (limitatamente al 60% o al 50%)

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

Per il personale afferente alla SC DAPSS gli item di valutazione sono meglio illustrati in apposite linee guida, mentre per il restante personale ogni item è esplicitato all'interno della singola scheda.

Accanto ad ogni item è indicato il punteggio minimo e il punteggio massimo conseguibile, inoltre è indicato il punteggio minimo e massimo per singola area.

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

Le schede di valutazione sono inserite all'interno dell'applicativo relativo alla valutazione, già utilizzato per la valutazione anno 2023.

Le nuove schede sono inoltre consultabili nella sezione “valutazione” della pagina della intranet aziendale o dell'apposita pagina del sito internet istituzionale riferita all'applicativo “angolo del dipendente”

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alle performance il CCIA ha definito i seguenti criteri:

1) Preliminarmente viene determinata l'importo totale oggetto di liquidazione che si compone delle somme dei fondi contrattuali assegnate dal CCIA a tale fine, unitamente ai risparmi generati dal parziale utilizzo delle somme assegnate a scopi diversi;

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

2) Una somma non superiore a € 50.000,00 viene destinata a valorizzare particolari apporti e finanziare azioni di particolare rilevanza, in un'ottica di premialità di gruppi di operatori ritenuti meritevoli secondo le modalità già in uso presso l'Azienda (progettualità specifiche indicate dal Direttore Generale su proposta dei Responsabili, retribuiti 28 euro / ora sino ad un massimo di 71 ore, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati)

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

3) Per procedere alla liquidazione dei premi correlati alla performance, annualmente viene costituito il budget di struttura.

La quota teorica spettante ad ogni struttura si determina dividendo il totale del fondo per il numero dei dipendenti pesati in relazione all'area di appartenenza come di seguito illustrato:

- Valore 1 per personale inquadrato nell'Area di Elevata qualificazione e nell'Area dei Professionisti della salute e dei funzionari
- Valore 0,8 per personale inquadrato nell'Area di Assistenti
- Valore 0,6 per personale inquadrato nelle restanti aree

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

### Ulteriori determinazioni del budget di struttura:

- Sono esclusi i dipendenti con servizio effettivo inferiore a 60 giorni (intesi di effettiva timbratura – riproporzionati in caso di part time verticale) che saranno considerati non valutabili
- In caso di assegnazione più UU.OO. Il dipendente sarà assegnato:
  - alla U.O dove si ha svolto maggior servizio
  - all'ultima sede di assegnazione in caso di parità di servizio

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

Al fine di valorizzare l'apporto individuale, anche in termini di partecipazione oraria dei dipendenti, non verranno considerate assenze:

- Ferie, recuperi ore, infortuni sul lavoro, il congedo per maternità obbligatoria (compresa l'interdizione) e i permessi sindacali (compreso il distacco)
- Sul totale assenze (diverse da quelle sopra descritte) verrà applicata una franchigia di 20 giorni

## Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

- La quota di risorse non distribuibili in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi vengono riassegnate al complessivo fondo e ripartite su tutto il personale con i criteri di cui sopra
- Le economie derivanti dalle decurtazioni relative le valutazioni individuali sono assegnate sempre in via proporzionale al personale afferente alla medesima struttura

# Valutazione e performance - personale del comparto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valcamonica

## Causali di sospensione della premialità

- Mancato rispetto degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Mancato rispetto degli obblighi formativi in materia di prevenzione del rischio corruttivo
- Personale non in regola con l'espletamento delle visite mediche obbligatorie

Si precisa che la quota di premialità spettante sarà erogata una volta che il Dipendente abbia adempiuto agli obblighi di cui sopra