

PREINTESA PER LA CORRELAZIONE TRA IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO, IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO- ANNO 2014.

Determinazione del fondo

- Il fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31/07/2009), è definito annualmente sulla base del CCNL vigente nel tempo.
- Per l'anno 2014 esso ammonta ad € 3.538.608,00, fatte salve eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali quali:

A. utilizzazione di risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo per il finanziamento delle fasce, ecc..., nonché del fondo per "i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";

B. riduzioni derivanti da disposizioni di legge varie.

A. La misurazione della performance nelle diverse dimensioni, considerando l'evoluzione dello scenario normativo e contrattuale..

Da molti anni le leggi ed i contratti hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise traiettorie di azione, finalizzate all'introduzione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, in stretta correlazione con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

Recenti disposizioni normative impongono, con la forza cogente del dettato normativo, la concreta applicazione di sistemi premianti, in stretta coerenza con il sistema di programmazione e controllo e supportati da un meccanismo di *verifica della performance individuale* equo, trasparente e caratterizzato da una differenziazione verificabile e di taglio meritocratico (D.Lgs 150/09)

Diventa cruciale verificare che i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale siano adeguati e coerenti con le regole normo-contrattuali, condizione essenziale per poter erogare incentivi economici e per istruire percorsi di sviluppo professionale (la gestione degli incarichi di posizione organizzativa e coordinamento).

In tale quadro l'Azienda intende potenziare la metodologia della negoziazione degli obiettivi, che rimane la cornice di riferimento per le aziende del SSR, affinare la definizione degli indicatori ed anticipare l'inizio del processo di budget nei primi mesi del 2014.

B. La necessità di correlare la performance organizzativa e quella individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- a) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. UO/Servizi/Uffici/Moduli Funzionali).
- b) L'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.

Ipotesi di concreto utilizzo delle due variabili.

Il fondo complessivo, dedotta la percentuale riservata ai progetti strategici aziendali, viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa (60%) e l'altra alla remunerazione di quella individuale (40%).

UIC FPL
MR
Serafina

CCIL FP
Pistoletti

SG

AS
SR

Eventuali residui dei fondi fasce e disagio andranno ad incrementare la quota di cui al successivo punto a).

a) Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di U.O./servizio o altra articolazione organizzativa e quota del fondo di produttività.

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria individuati, correlati all'entità del personale in forza alle articolazioni organizzative cui vengono assegnati gli obiettivi nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time), nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

Ai singoli dipendenti la quota da erogare sarà rapportata inoltre ai giorni lavorativi utili/365 (sono esclusi dai giorni lavorativi utili le aspettative non retribuite, le malattie - eccezion fatta per le gravi patologie-, i congedi a vario titolo escluso il congedo di maternità o paternità).

% raggiungimento obiettivi	Quota fondo attribuita
Superiore all'85% e sino al 100%	100
Superiore all'80% e sino all'85%	85
Superiore al 70% e sino all'80%	80
Superiore al 50% e sino al 70%	Quota incentivo produttività uguale alla percentuale validata dal NdV
Uguale o inferiore al 50%	Nessuna incentivazione

Per il personale in distacco (sindacali, NUE 112 e similari) viene attribuita la quota fissa del 51%.

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Coefficienti di categoria.

I coefficienti di categoria richiamati al punto precedente vengono così individuati:

Categoria	Peso	Note
cat. A	1,30	
cat. B	1,60	
cat. Bs	1,70	
cat. C	1,90	
cat. D (non titolare di incarico di coordinamento)	2,20	In applicazione del CCNL 7/4/99, art. 21, per i titolari di posizione organizzativa il coefficiente assegnato in base alle categorie di appartenenza è aumentato dei seguenti punti, in base alla graduazione della posizione: E - 0,05; D - 0,10; C - 0,15; B - 0,20; A - 0,25
cat. Ds (cat. D titolare di incarico di coordinamento)	2,50	

b) Quota di incentivo individuale.

Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria individuati, correlati all'entità del personale in forza all'articolazione stessa nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

UIL FLC
Mk
per aprile

CGIL FA
Pintacchi

SR
ST

AS

All'interno delle singole articolazioni, la quota da attribuire a ciascun dipendente viene inoltre determinata tenendo conto del parametro di valutazione come sotto riportato, nonché dei giorni utili di presenza (come sopra individuati) :

<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>parametro</i>
<-2		0,50
>2	3,0	1,00
>3	4,0	1,30
>4	5,0	1,60

Per il personale in distacco (sindacali, NUE 112 e similari) per 365 giorni nell'anno non si procede alla valutazione e viene attribuito il parametro minimo.

Per il personale, per il quale non è possibile esprimere la valutazione a causa di lunghe assenze (gravi patologie, gravidanza), ma con giorni utili di presenza, viene attribuito il parametro 1,00.

Quota da destinare ai progetti strategici aziendali.

Le parti destinano una percentuale massima del 5% del fondo della produttività collettiva dell'anno 2014 a favore di progetti strategici aziendali i cui criteri di definizione, anche al fine dell'individuazione dei partecipanti, saranno preventivamente concordati con la RSU/OOSS.

L'Azienda si impegna a presentare preventivamente alla RSU e alle OO.SS. del Comparto i progetti da attuare.

Valutazione in corso d'anno dello stato di avanzamento della performance

Stante il consolidato superamento dell'erogazione di quote di incentivazione a titolo di acconto, per il 2014 saranno corrisposte quote di incentivazione previa valutazione dello stato di avanzamento, da parte del Nucleo di Valutazione, in base ai seguenti criteri:

- 1) La valutazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi sarà correlata alla quota di performance organizzativa;
- 2) La valutazione stessa avverrà con cadenza trimestrale, nei mesi di aprile – luglio – ottobre 2014 e gennaio 2015, con riferimento ai trimestri precedenti;
- 3) La quota relativa allo stato di avanzamento verrà posta in pagamento, mensilmente, dal mese di aprile 2014 sino a tutto il mese di marzo 2015.

Quota di erogazione mensile a fronte della valutazione trimestrale, da rapportare ai giorni utili di presenza nel mese.

<i>categoria</i>	<i>quota mensile</i>
A	€ 34
B	€ 42
Bs	€ 45
C	€ 50
D	€ 58
Ds	€ 66

PS

Nell'ipotesi in cui, a seguito delle attestazioni sullo stato di avanzamento trimestrale, il Nucleo di Valutazione accertasse che una determinata articolazione organizzativa non raggiunge la percentuale (%) minima "Superiore al 50", con la realizzazione degli obiettivi, non si procederà all'erogazione della relativa quota sino a nuova attestazione di conformità, senza effetto retroattivo. E' fatto salvo l'esito di eventuali rivisitazioni di attestazioni erroneamente formulate, a salvaguardia delle quote non erogate.

Il saldo della performance organizzativa, salvo conguaglio positivo o negativo degli importi erogati a titolo di stato di avanzamento, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, entro il mese di maggio 2015.

VIL RPL
Mr. D'Amico
Pace

ALL CGLL FF₃
Rintocchi

Lr S

