

Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante

Aree della Dirigenza

Medica, Veterinaria, Sanitaria non medica, Amministrativa, Tecnica e Professionale

Premessa

Con il presente Protocollo l'Azienda _____ applica i contenuti del Contratto nazionale per la parte relativa ai compensi di cui alla retribuzione di risultato, attraverso l'adozione di una metodologia uniforme per tutto il contesto produttivo, così com'è articolato nelle diverse strutture organizzative. L'Accordo in questione, fermo restando il più complesso *Sistema di misurazione e valutazione delle performance* ed adottato in conformità alle vigenti linee guida regionali di riferimento, disciplina i criteri per la distribuzione degli incentivi secondo i principi connessi al merito ed al risultato introdotti dalla riforma del lavoro pubblico (D.Lgs n°150/2009 e ss.mm.ii.) ed in linea con la logica del c.d. *albero delle performance* (livello strategico, organizzativo ed individuale).

1. Criteri generali del sistema di incentivazione delle performance

L'erogazione della retribuzione di risultato viene strettamente correlata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di AREUS, di seguito SMVP, ed in quest'ottica rappresenta una leva gestionale per incentivare il personale al raggiungimento in via coordinata delle complessive finalità aziendali.

Si rammenta in questa sede che il SMVP, oltre alle schede di valutazione specifiche per profilo professionale, è soggetto a revisione annuale su indirizzo dell'OIV aziendale.

Pertanto l'Azienda si impegna a tenere costantemente aggiornata la versione di Sistema e delle allegate schede di valutazione individuale, nella specifica sezione web dell'Amministrazione Trasparente – sottosezione "Performance".

Qui di seguito vengono ad ogni buon conto riportati gli elementi ed i cardini del sistema, utili e funzionali ai fini della definizione del sistema premiante aziendale.

In considerazione dei livelli di responsabilità individuabili nell'organizzazione e secondo le procedure previste dal vigente SMVP (e successive modifiche e integrazioni), i Direttori ed i Responsabili di Centro di Responsabilità titolare di budget (CdR) negoziano con la Direzione strategica gli obiettivi annuali e le risorse assegnate alla propria struttura per il conseguimento degli stessi, i quali verranno formalizzati nei Piani Operativi dei Servizi. Il personale afferente a ciascun CdR viene informato e coinvolto circa la programmazione operativa, secondo una logica di responsabilità condivisa ed in relazione alla specifica qualifica e livello professionale. Gli obiettivi individuali vengono stabiliti nel corso di riunioni di Servizio e poi vengono formalizzati nelle schede di valutazione individuale, a inizio anno.

In linea con le vigenti disposizioni normative, l'Amministrazione assume la responsabilità di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato, ai sensi del processo di valutazione della performance individuale. La metodologia disciplinata dal presente accordo, quindi, in prima battuta collega il calcolo del premio spettante ad ogni struttura alla **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** conseguita dal relativo CdR, secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità allo stesso afferenti; successivamente tale premio viene suddiviso all'interno dell'equipe in considerazione delle **PERFORMANCE INDIVIDUALI** che hanno contribuito al conseguimento dei suddetti risultati organizzativi, oltre che degli altri parametri di cui ai successivi paragrafi.

Si puntualizza, infine, che il presente Protocollo determina esclusivamente le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato in considerazione delle performance organizzative ed individuali rilevate, rinviando invece agli specifici regolamenti aziendali per quanto riguarda l'applicazione degli istituti contrattuali connessi alle dinamiche di carriera dei singoli dipendenti.

2. Consistenza delle risorse economiche destinate all'incentivazione delle performance

La **determinazione dei fondi economici di area contrattuale** annualmente destinabili all'incentivazione del personale dirigente viene effettuata, nelle modalità previste dalla vigente normativa di riferimento, dai competenti uffici dell'Area Amministrativa; qualora a fine esercizio risultino eventuali somme residue degli altri fondi contrattuali della medesima area, le risorse destinabili all'incentivazione dell'anno di riferimento possono essere accresciute di tali residui, sempre nel rispetto delle norme contrattuali e delle intese vigenti.

Si ritiene opportuno specificare che la quota parte del fondo incentivante di area contrattuale cui in via potenziale accede ciascun CdR risulterà proporzionale alla sommatoria dei parametri incentivanti (di cui ai successivi paragrafi) che caratterizzano i singoli dipendenti dell'area contrattuale in questione afferenti allo stesso CdR. Ai fini dei calcoli degli incentivi individuali, tale **quota incentivante di CdR**, distribuibile in via commisurata agli obiettivi organizzativi effettivamente conseguiti dello stesso, non sarà interessata da alcuna successiva forma di interrelazione con le quote incentivanti destinabili alle altre strutture aziendali.

Circa la **periodicità della distribuzione degli incentivi**, nel rispetto di quanto disposto dalla vigente normativa di riferimento, che ammette l'erogazione del premio di risultato solo previa verifica delle performance effettivamente conseguite, oltre all'ordinaria procedura di verifica e liquidazione attivabile a conclusione di ciascun esercizio, il riconoscimento di eventuali anticipazioni, presupponendo in ogni caso la possibilità per l'Amministrazione di procedere alle debite operazioni di conguaglio al termine dell'esercizio, dovrà essere necessariamente preceduto da una verifica da parte dell'OIV circa la regolarità della gestione del presente sistema da parte dei singoli CdR ed il grado di conseguimento infrannuale degli obiettivi programmati e comunque a seguito della validazione della relazione sulla Performance Aziendale da parte del medesimo Organismo.

Criteria generali di erogazione degli incentivi

La retribuzione di risultato è assegnata a consuntivo sulla base delle performance effettivamente raggiunte e del contributo apportato da ogni singolo operatore rispetto agli obiettivi definiti per ogni CdR/Struttura.

La programmazione aziendale ed il processo di negoziazione del budget determina per ciascuno dei CdR/Strutture aziendali l'assegnazione di una quota del fondo di risultato, direttamente correlata al numero e tipologia di risorse umane assegnate.

Per ciascun dipendente è infatti individuata una quota teorica di incentivazione (**parametro individuale di accesso al fondo incentivante**) determinata dalla tipologia di incarico assegnato. Tale quota dovrà essere rapportata alla presenza in servizio del dipendente in considerazione dei periodi di assunzione, cessazione, aspettativa, comando etc., su base annuale.

La sommatoria di tali quote individuali di incentivazione determina il valore complessivo delle incentivazioni della singola Struttura o CdR.

Le eventuali risorse non utilizzate integralmente del fondo per la retribuzione degli incarichi e per la retribuzione delle condizioni di lavoro sono rese disponibili e vincolate alla retribuzione di risultato.

Le risorse residue del medesimo fondo di risultato delle quote A e B, accertate a consuntivo, saranno rese disponibili nell'anno contabile di competenza.

Il fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza viene destinato al budget teorico incentivi dei singoli CdR/Strutture aziendali.

3. I parametri di calcolo dell'incentivo

Il Calcolo dell'incentivo individuale sarà determinato sulla base dei seguenti parametri di calcolo:

- A. **Performance organizzativa** del CdR di afferenza;
- B. **Parametro individuale di accesso al fondo** incentivante in considerazione del livello di responsabilità individuale;
- C. **Performance individuale** di ciascun operatore;
- D. **Quantità di servizio** individualmente prestata

4. Performance organizzativa conseguita dai singoli CdR

(rif. paragrafo 3 _ punto A)

In considerazione di quanto previsto dai Contratti nazionali di lavoro e dalla normativa di riferimento, l'Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, quindi previa verifica dei risultati annuali conseguiti. I compensi destinati al personale di ciascuna struttura aziendale, dunque, saranno direttamente commisurati alle performance organizzative annualmente verificate attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aziendale.

L'OIV, sulla base dei flussi informativi aziendali e con il supporto delle funzioni integrate della Struttura tecnica permanente, propone all'Amministrazione le percentuali di performance organizzativa effettivamente conseguite dai singoli CdR. L'OIV tiene in considerazione ogni eventuale elemento che in corso d'anno abbia potuto influire sul raggiungimento di tali risultati, ai sensi delle procedure del SMVP aziendale.

5. Parametro individuale di accesso al fondo incentivante in considerazione del livello di responsabilità individuale

(rif. paragrafo 3 _ punto B)

Il calcolo dell'incentivo individuale è correlato anche al livello di responsabilità dei singoli dipendenti, in termini di un maggiore accesso al relativo fondo al crescere delle responsabilità organizzative individuali.

5.1 Il **parametro individuale di accesso al fondo**, è un coefficiente commisurato al livello di responsabilità dei singoli nel conseguimento degli obiettivi di struttura, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Incarico	Coefficiente di livello individuale
Direttore di UOC	2.0
Responsabile di UOSD/ Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale	1.8
Responsabile di UOS/ Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	1.5
Incarico professionale di alta specializzazione	1.3
Incarico professionale di consulenza, studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	1.2
Incarico professionale di base	1.0

Tali coefficienti vengono utilizzati per determinare la **quota individuale teorica di incentivazione**, in relazione alla tipologia di incarico assegnato al singolo dipendente.

Il parametro economico di base viene dato dal rapporto tra valore annuale del fondo e somma dei coefficienti di livello individuale, da moltiplicare per l'entità numerica dei dipendenti interessati dall'incentivazione, pesati con il coefficiente medesimo.

In caso di funzioni di **sostituzione superiori ai 2 mesi** (di cui all'art.22 del CCNL 19/12/2019) ufficialmente attribuite dall'Amministrazione, al soggetto in questione sarà riconosciuto un parametro individuale di accesso all'incentivo per il corrispondente ruolo ed in considerazione della relativa performance organizzativa verificata a fine anno.

Nel caso, invece, disciplinato dal comma 8 del medesimo articolo, al titolare di struttura ad **interim** verrà riconosciuto, oltre all'incentivo relativo all'incarico principale, anche una quota aggiuntiva pari al 50% dell'incentivo correlato all'ulteriore responsabilità sostitutiva esercitata, in proporzione al periodo di effettiva sostituzione.

6. Valorizzazione delle performance individuali

(rif. paragrafo 3 _ punto C)

6.1 Stabilite le modalità di accesso al fondo incentivante da parte del personale afferente ai singoli CdR, in relazione a ciascuna struttura aziendale, la definizione della performance individuale dei singoli dipendenti, viene effettuata secondo la metodologia indicata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato e a cui si rimanda per il dettaglio.

Si riportano di seguito in sintesi le più significative fasi del processo.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti apicali (Direttori/Responsabili di struttura) viene proposta dall'OIV al Direttore Generale. Il D.G. effettua un colloquio col dirigente interessato e, dopo aver stabilito la valutazione dei comportamenti e competenze strategiche, stabilisce la % di risultato individuale ed adotta formalmente la scheda di valutazione. La medesima procedura avviene nel caso di singoli dirigenti di Staff.

La valutazione dei restanti dirigenti (non apicali) viene effettuata in via gerarchica dal Direttore della struttura di appartenenza, mediante colloquio di valutazione, per il riscontro a consuntivo dell'apporto annuale effettivamente prestato dal singolo alla performance della struttura di appartenenza.

La valutazione compete al direttore della struttura presso cui il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento. Resta salvo il dovere, per il valutatore, di utilizzare gli elementi e le informazioni a disposizione del precedente responsabile (ad es. le relazioni intermedie sulla performance individuale) con cui il dipendente ha lavorato, in casi di mobilità interna o, eventualmente, di cessazione del precedente responsabile nella stessa struttura. Il valutato, in caso di mobilità interna, può chiedere al precedente responsabile alcuni elementi utili alla valutazione, da offrire al nuovo valutatore.

A tal proposito e limitatamente alle finalità di cui al presente accordo, si conviene che saranno ritenuti comunque trascurabili periodi di assegnazione ad uno specifico CdR inferiori a 90 giorni.

I parametri della performance individuale, definiti dal SMVP, per la dirigenza sono i seguenti:

Valutato	Oggetto di valutazione	Peso su 100 punti massimi di valutazione individuale
Direttori di UOC e Direttore di UOSD	Performance organizzativa della struttura gestita	Fino a 60 su 100 per % performance organizzativa
	Comportamenti e competenze Strategiche (di tipo gestionale e manageriale)	Fino a 30 punti su 100
	Differenziazione valutazione risorse umane	Fino a 10 punti su 100

Valutato	Oggetto di valutazione	Peso su 100 punti massimi di valutazione individuale
Direttori di UOS, e di incarico professionale	Performance organizzativa della struttura di appartenenza	Fino a 55 punti su 100 per % performance organizzativa
	Obiettivi individuali o di gruppo	Fino a 15 punti su 100
	Comportamenti organizzativi	Fino a 10 punti su 100
	Competenze professionali (Know how specifico)	Fino a 20 punti su 100

6.2 A seguito della formalizzazione delle performance individuali dei dipendenti, l'Azienda stabilisce l'attribuzione degli incentivi sulla base delle seguenti fasce di premialità:

Esito valutazione performance individuale	Livello effettivo di incentivazione
Performance individuale da 95 a 100 su 100	100%
Performance individuale da 90 a 94,99 su 100	95%
Performance individuale da 85 a 89,99 su 100	90%
Performance individuale da 80 a 84,99 su 100	85%
Performance individuale da 70 a 79,99 su 100	80%
Performance individuale da 60 a 69,99 su 100	70%
Performance individuale inferiore a 60 su 100	Attribuzione % pari alla performance individuale

6.3 I residui individuali non erogati sulla base delle fasce di premialità, vengono destinati ai fondi specifici della dirigenza per l'annualità successiva.

7. **Assegnazione degli incentivi in considerazione della quantità di servizio individualmente prestata** (rif. paragrafo 3 _ punto D)

Ai sensi del SMVP aziendale, il personale assente dal servizio per almeno l'80% dei giorni di lavoro effettivi, al netto di 32 giorni di ferie oltre alle giornate di festività e delle domeniche/riposi, non viene valutato. Tale percentuale si applica, in proporzione al periodo di competenza, anche per neo assunti o cessati.

La corresponsione del risultato è infine legata alla presenza in servizio, equiparando alla medesima esclusivamente le seguenti assenze dovute a:

- 1) ferie;
- 2) congedi ordinari;
- 3) riposi compensativi/recuperi ore;
- 4) formazione obbligatoria e facoltativa;
- 5) infortuni sul lavoro;
- 6) terapie salvavita;
- 7) astensione obbligatoria di cui al D.Lgs. 151/2001 (congedi obbligatori maternità/paternità);
- 8) permessi e distacchi sindacali, non oltre il 50%;
- 9) assenze ex L.104 e L. 118/71.

Si concorda una franchigia per le assenze di altra natura di **15 giorni lavorativi**, entro i quali non vi sarà comunque decurtazione di risultato.

Il **personale a tempo determinato ed a tempo parziale** accede all'incentivo in maniera commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata, su base annua.

8. **Norma finale**

Per tutto quanto non espressamente previsto in questo accordo, si applicano i CCNL vigenti e loro SS.MM.II.