

ALLEGATO N. 1/1

Alla delibera n. 1434/DG del 11 OTT. 2016

AREA DELLA DIRIGENZA

PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA MODALITA' DI EROGAZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

METODOLOGIA DEL SISTEMA PREMIANTE

Il sistema disciplinato dal presente accordo si fonda sul principio che la "produttività" deve essere necessariamente legata alle logiche del budgeting, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato. La retribuzione di risultato conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. La metodologia disciplinata dal presente accordo, quindi, in prima battuta collega il calcolo del premio spettante ad ogni équipe (facendo riferimento alla rispettiva area contrattuale) alla performance organizzativa conseguita dal relativo Centro di Responsabilità (CdR), secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità presenti; tale premio viene suddiviso all'interno dell'équipe in considerazione delle performance individuali che hanno contribuito al conseguimento dei suddetti risultati di struttura.

Il fondo della retribuzione di risultato è quindi distribuito ai singoli dipendenti in base alla verifica logicamente connessa dei due seguenti livelli di performance:

- a. il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per il CdR di appartenenza (**performance organizzativa**);
- b. il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all'efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura (**performance individuale**).

RISORSE DISPONIBILI

Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato sono determinate con appositi provvedimenti; il relativo fondo di ciascuna area contrattuale della dirigenza deve considerarsi, peraltro, determinato in via provvisoria, in considerazione che allo stesso possono affluire, a consuntivo, le risorse rese disponibili dagli altri fondi aziendali.

OBIETTIVI

In considerazione di quanto previsto dai Contratti nazionali di lavoro, dal D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., di quanto ribadito dal D.Lgs 150/09 e dalla L.R. n.1/2011, l'Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori

che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, previa verifica dei risultati annuali conseguiti. La retribuzione di risultato destinata al personale di ciascuna struttura aziendale, quindi, sarà direttamente commisurata alle performance organizzative verificate annualmente dall'OIV con il supporto delle funzioni integrate della Struttura tecnica permanente.

Gli obiettivi da realizzare, finalizzati al conseguimento dei risultati legati agli obiettivi strategici generali, definiti nella programmazione annuale, sono definiti, per ciascuna struttura, di norma, in sede di formalizzazione del budget.

Allo scopo di consentire la piena e consapevole partecipazione agli obiettivi assegnati, il dirigente responsabile della struttura, non appena perfezionata la procedura di assegnazione degli obiettivi, porterà a conoscenza del personale interessato, in apposita riunione da tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della relativa documentazione, gli obiettivi da perseguire, illustrandone le caratteristiche e le modalità di attuazione.

Nella realizzazione degli obiettivi, illustrati preventivamente a tutti i componenti dell'équipe, si dovrà tener conto della qualità dell'apporto partecipativo individuale alla realizzazione della produttività della struttura di appartenenza. A tal fine, il dirigente responsabile compilerà apposita scheda individuale (All. 1), che ciascun dirigente dovrà sottoscrivere per presa visione, finalizzata ad esprimere l'eventuale differenziazione dell'impegno profuso da ciascun, riferitamente a:

1. Contributo alla resa produttiva dell'équipe
2. Capacità organizzative e di problem solving nell'espletamento del proprio incarico
3. Grado di interscambiabilità operativa
4. Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi ed all'introduzione di nuove tecnologie/metodologie

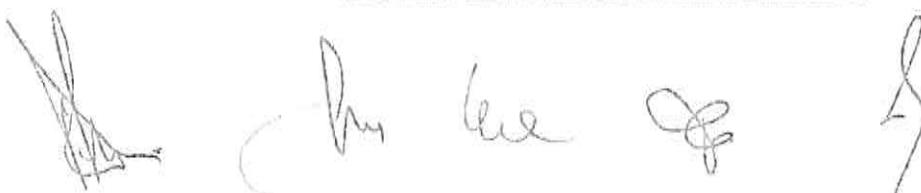
Dovranno inoltre essere effettuate in corso d'anno, anche in relazione ai risultati di report, riunioni periodiche di verifica dei risultati conseguiti e delle prestazioni sia dell'équipe che individuali, al fine di promuovere gli opportuni correttivi per consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Per individuare i parametri di determinazione dell'incentivo teorico vengono individuati dei parametri numerici da attribuire a ciascun dirigente. A tal fine l'accesso al fondo sarà così definito:

In base al parametro attribuito all'incarico in atto assegnato a ciascun dirigente, come indicato dalla tabella che segue:

Incarico	Parametro di Incarico
UOC	2,20



UOS	1,80
Incarico Professionale	1,60
Incarico di Base	1,30
Dirigenti in prova	1,30

- In virtù dell'apporto partecipativo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di riferimento, in base alla valutazione espressa dal dirigente responsabile secondo la tabella che segue:

N.	CRITERIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PRE CIASCUN CRITERIO (FINO A 5)
1	Contributo alla resa produttiva dell'equipe	
2	Capacità organizzative e di problem solving nell'espletamento del proprio incarico	
3	Grado di interscambiabilità operativa	
4	Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi ed all'introduzione di nuove tecnologie/metodologie	
TOTALE (fino ad un massimo di 20 punti)		

In base al punteggio ottenuto nei criteri di cui sopra, per un massimo di 20 punti, si procederà a raggrupparle secondo lo schema seguente:

Punteggio conseguito	Scala di valutazione	Percentuale Conseguimento	Graduazione della remunerazione	Punteggio da calcolare
Da 17 a 20	Performance pienamente raggiunta - ottima	80% - 100%	>=90% - 100%	1,5
Da 13 a 16	Performance Adeguata - buona		>=80% - 89%	1,3
Da 9 a 12	Performance nella norma - sufficiente	56% - 79%	>=66% - 79%	1,2
Da 5 a 8	Performance da migliorare		>=56% - 65%	1
Da 0 a 4	Performance insoddisfacente	< =55%	<= 55%	0,5

ATTRIBUZIONE E CALCOLO DEL COMPENSO

L'Azienda procederà alla definizione della quota di fondo di risultato spettante a ciascuna struttura aziendale, ottenuta sulla base del numero di personale assegnato e del parametro relativo all'incarico attribuito di ciascun dirigente, come sopra rappresentato.

La determinazione dei compensi incentivanti dei dirigenti di ciascuna struttura sarà definita sulla base dei requisiti che seguono:

- Incarico attribuito al dirigente interessato
- Parametro conseguito nella scheda di valorizzazione individuale di cui sopra

- Effettiva presenza in servizio: saranno conteggiati per la determinazione dell'incentivo spettante i giorni di effettiva presenza in servizio, comprese le ferie, festività e riposi.

Pertanto per ciascun dirigente sarà determinato un coefficiente di accesso al fondo ottenuto moltiplicando tra loro i sopra indicati parametri. Tale coefficiente, in base al fondo della struttura di riferimento per l'annualità considerata, genererà l'incentivo teorico spettante.

EROGAZIONE DEI COMPENSI

I risultati raggiunti in ciascun centro di responsabilità saranno misurati attraverso l'impiego di opportuni e specifici indicatori e sono oggetto di valutazione da parte dell'OIV, secondo la metodologia dallo stesso fissata. Gli eventuali scostamenti determineranno la conseguente riduzione dell'incentivo teorico spettante come sopra determinato.

L'incentivo spettante al personale con rapporto di lavoro con impegno ridotto sarà determinato in base alla percentuale di presenza in servizio.

Il personale assunto e/o cessato in corso di anno riceverà un incentivo determinato in base alla effettiva presenza in servizio.

Eventuali risorse che, a consuntivo, non possano essere distribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno utilizzate nell'anno successivo per le medesime finalità.

Di seguito, al fine di esplicitare le operazioni di calcolo della retribuzione di risultato come disciplinato dal presente accordo si riporta un esempio di calcolo.



FONDO AZIENDALE	20.000,00
-----------------	-----------

FONDO UOC 1	10.322,58	=Fondo Aziendale / (TotaleParametriUOC1 + TotaleParametriUOC2) * TotaleParametriUOC1
-------------	-----------	--

FONDO UOC 2	9.677,42	=Fondo Aziendale / (TotaleParametriUOC1 + TotaleParametriUOC2) * TotaleParametriUOC2
-------------	----------	--

Struttura	Dipendente	PARAMETRI FONDO UOC
		Incarico (a)
UOC 1	Anna	1,6
	David	1,6
	Francesca	1,6
Totale Parametri UOC 1		4,8

PARAMETRI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE					% Raggiungimento obiettivi UOC	Incentivo reale
Incarico (a)	Valorizzazione (b)	Giorni Presenza (c)	Parametro (a*b*c)	Incentivo teorico *		
1,6		1	365	584	85%	2.903,52
1,6	1,2		365	701		3.484,22
1,6	1,5		300	480		2.807,59
Totale Parametri Individuali UOC 1				1.765		10.322,58

Struttura	Dipendente	PARAMETRI FONDO UOC
		Incarico (a)
UOC 2	Pietro	1,6
	Antonio	1,6
	Massimo	1,3
Totale Parametri UOC 2		4,5

PARAMETRI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE					% Raggiungimento obiettivi UOC	Incentivo reale
Incarico (a)	Valorizzazione (b)	Giorni Presenza (c)	Parametro (a*b*c)	Incentivo teorico *		
1,6		1	200	320	100%	1.916,62
1,6		1	365	584		3.497,83
1,3	1,5		365	712		4.262,98
Totale Parametri Individuali UOC 2				1.616		9.677,42


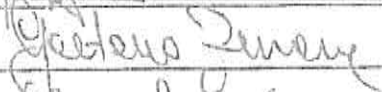
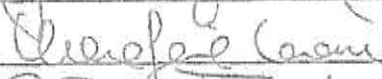
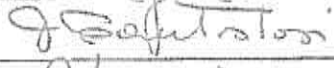
* Incentivo Teorico= Fondo UOC / TotaleParametriIndividualiUOC * Parametro(a*b*c)

NORME FINALI

L'Azienda intende sviluppare il sistema di misurazione e valutazione delle performance per un costante adeguamento alla normativa in materia che è in continua evoluzione.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FEDIR SPTA	MARCO DEODATI	
SINAFD	FERRARA GAETANO	
AUPI	CARLO MARIAGRAZIA	
CGIL SPTA	TERESA SANTOSTASI	
UIL SPTA	DOMENICO LIVRECCHI	