

PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo delle Pubblicazioni presso la Sede Legale dell'Azienda U.S.L. Roma G in data : 31.12.2012

L'addetto alla Pubblicazione

Il Direttore
U.O.C. Affari Generali
Dr.ssa Stefania Onori

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Il Direttore
U.O.C. Affari Generali
Dr.ssa Stefania Onori

Tivoli,

REGIONE LAZIO
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE RM/G
TIVOLI

DELIBERAZIONE N° 1323

DEL 31.12.2012

Proponente: **Responsabile Relazioni Sindacali**

Oggetto: "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" Area Comparto

PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Daniele Aguzzi

☒ Favorevole Aguzzi ☐ Non favorevole (vedi motivazioni allegate)
data 28/12/2012

PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Federico Guerriero

☒ Favorevole FG ☐ Non favorevole (vedi motivazioni allegate)
data 28/12/2012

Atto trasmesso al Collegio Sindacale

☐ Senza osservazioni ☐ Con osservazioni (vedi allegato)

Il Presidente data

Il Dirigente addetto al controllo del budget, con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

REGISTRAZIONE N° 2012/RAG/1323 DEL 31.12.2012
Voce del conto economico su cui si imputa la spesa : //

Il Direttore dell'Area di Coordinamento Gestione Risorse Finanziarie
e Redazione Documenti Contabili
(Dr.ssa Daniela Mezzapietra)

Il Dirigente e/o il responsabile del procedimento proponente, con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata attesta che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico.

Il Responsabile del Procedimento
(Dott.ssa Maria Teresa Volponi)

Il Responsabile delle Relazioni Sindacali
(Dott. Fabio Filippi)

Volponi
Filippi

Il Responsabile delle Relazioni Sindacali relaziona al Direttore Generale quanto segue e sottopone il seguente schema di deliberazione

PREMESSO

che l'Azienda USL RMG, nell'attuare il ciclo della performance, come previsto dalla Legge della Regione Lazio n. 1 del 16 marzo 2011 e della la Legge n. 150 del 27 ottobre 2009, con delibera n. 397 del 4.05.2012 ha approvato il "regolamento quadro per lo sviluppo del ciclo della performance: sistema di misura e valutazione della performance" e conseguentemente ha ritenuto necessario dotarsi di tutti gli strumenti mancanti fra i quali il "Protocollo applicativo sul sistema premiante" concernente l'Area Comparto;

che in data 3.10.2012 l'Amministrazione, previa convocazione, si è riunita con le OO.SS. Comparto e RSU per presentare una bozza del "Protocollo Applicativo del sistema premiante aziendale" dell'Area Comparto;

che l'Amministrazione e la delegazione trattante hanno convenuto di istituire un tavolo tecnico il quale ha approvato una bozza da sottoporre alla firma della delegazione trattante;

che in data 17.12.2012 l'Amministrazione e la delegazione trattante non hanno raggiunto un accordo definitivo sul testo condiviso al tavolo tecnico;

TENUTO CONTO

dell'importanza che riveste tale protocollo per il prosieguo dei lavori nell'impianto del ciclo della performance ed in particolare per la corresponsione della produttività - anno 2012;

CONSIDERATO

quanto previsto nell'art. 54, comma 3 ter del D. Lgs. 150/2009

RITENUTO

opportuno pertanto, al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, adottare in via provvisoria e fino alla sottoscrizione di un nuovo atto, il "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" relativo all'Area Comparto che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera "a".

Per tutto quanto su espresso nelle premesse ed in narrativa, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, si propone al Direttore Generale:

- di adottare, in via provvisoria e fino alla sottoscrizione di un nuovo atto, il "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" relativo all'Area Comparto che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera "a".

Si dichiara che il presente schema di deliberazione è stato istruito e proposto dalla struttura proponente nel rispetto delle procedure aziendali, della legislazione vigente e dei requisiti di utilità e di opportunità dell'attività aziendale.

Il Responsabile Relazioni Sindacali
Dott. Fabio Filippi

Il Direttore Generale con i poteri di cui al Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T0018 del 20.1.2011;

Vista la relazione contenuta nella presente proposta di deliberazione inoltrata dal Responsabile delle Relazioni Sindacali

DELIBERA

- di adottare, in via provvisoria e fino alla sottoscrizione di un nuovo atto, il "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" relativo all'Area Comparto che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera "a"

Il Direttore Amministrativo
(Dott. Daniele Aguzzi)

Il Direttore Sanitario
(Dott. Federico Guerriero)

Il Direttore Generale
(Dr. Nazareno Renzo Brizioli)

ASL Roma G

Protocollo Applicativo per la gestione del
SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

Area del
Comparto



ARTICOLO 1 - PROTOCOLLO APPLICATIVO

La Direzione Strategica della ASL RMG insieme ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, non avendo raggiunto un accordo definitivo con i rappresentanti delle OO.SS. dell'Area Comparto e considerato quanto previsto nell'art. 54, comma 3 ter del D. Lgs. 150/2009, propongono, in via provvisoria e fino alla sottoscrizione dell'accordo definitivo, la regolamentazione riguardante l'applicazione delle norme contrattuali concernenti il Sistema Premiante relativo all'anno 2012 e seguenti ed approvano il seguente "protocollo applicativo".

ARTICOLO 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

L'Azienda applica la parte del contratto che riguarda il sistema premiante aziendale, per la parte relativa alla retribuzione di risultato, attraverso l'adozione di criteri uniformi per tutto il contesto produttivo, così com'è articolato nelle diverse unità operative. Il presente protocollo fermo restando il sistema di misura e valutazione della performance messo a punto ed adottato con delibera n. 397 del 4.5.2012 in conformità con la L.R. 1/2011, contiene i criteri per la distribuzione degli incentivi secondo i principi della meritocrazia introdotti dalla riforma del lavoro pubblico (D.Lgs n. 150/2009 e sue modifiche introdotte con l'art. 6 del decreto n° 141/2011).

La "produttività" deve essere legata al sistema di budget, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo 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. In altre parole il sistema premiante oggetto del presente accordo collega il calcolo del premio spettante ad ogni dipendente ai risultati ottenuti dal Centro di Responsabilità negoziatore di budget (CdR) in cui ha operato nel corso dell'esercizio, secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità presenti.



In particolare, il fondo della retribuzione di risultato è distribuito ai singoli operatori in base alla valutazione congiunta dei seguenti fattori:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per il CdR di appartenenza (performance organizzativa);
- Contributo apportato dal singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi (performance individuale).

ARTICOLO 3 – CONSISTENZA DEI FONDI DI RISULTATO/PRODUTTIVITÀ

La determinazione dei fondi relativi alle diverse aree contrattuali è effettuata dall'Area Coordinamento e Gestione Risorse umane - UOC Personale Dipendente - Trattamento Economico, che individua la consistenza degli stessi per l'area del COMPARTO.

Tali fondi sono annualmente rideterminati secondo la normativa contrattuale vigente e possono essere incrementati a consuntivo in base alle eventuali somme residue, sempre nel rispetto delle norme contrattuali ed intese vigenti.

Gli eventuali residui del relativo fondo incentivante derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di budget di CdR confluiscono, senza alcuna forma di storicizzazione, al fondo incentivante di area contrattuale riferito all'esercizio successivo.

ARTICOLO 4 – CENTRI DI RESPONSABILITÀ E NEGOZIAZIONE

Il modello aziendale di responsabilizzazione dei dirigenti implica che i responsabili di CdR negozino gli obiettivi e le risorse assegnate. Il Piano dei CdR adottato dall'Azienda prevede che le strutture (CdR) negozino il budget della propria struttura con la direzione Generale ed i responsabili di Dipartimento / Area / Presidio Ospedaliero. Nel caso vengano a verificarsi ostacoli comprovati al raggiungimento degli obiettivi, il direttore o il dirigente responsabile dovrà tempestivamente avvertire la UOC Pianificazione Strategica e Staff Aziendale STP – UOS Controllo di Gestione con specifica relazione, in maniera tale da poter attuare azioni di rivisitazione degli obiettivi. Le relazioni verranno esaminate dalla struttura tecnica permanente al fine di valutare la rilevanza delle motivazioni addotte e ridefinire, alternativamente, il punteggio per obiettivi così come di seguito indicato:

- cancellazione dell'obiettivo da quelli assegnati;



- ricalcolo del risultato raggiunto, relativamente all'obiettivo in esame, sulla base degli approfondimenti effettuati in merito al peso del fattore ostativo e conseguente riassegnazione del punteggio.

ARTICOLO 5 – CONDIVISIONE DEL PROCESSO DI BUDGET

Si prevede un processo atto a garantire, nelle varie fasi, il coinvolgimento di tutti gli operatori del CdR, con particolare riguardo agli operatori del comparto.

Devono essere pertanto previste una serie di riunioni con l'equipe (dirigenza e comparto) per:

1. l'illustrazione degli obiettivi;
2. l'illustrazione dei risultati attesi e degli indicatori;
3. l'illustrazione delle modalità di attuazione;
4. la definizione della scheda di budget;
5. la verifica intermedia;
6. la verifica finale;
7. la conclusione del processo.

Di dette riunioni deve essere redatto, a cura del direttore/responsabile del CdR, il verbale con l'elenco e la firma dei partecipanti, da allegare alla documentazione finale del processo di budget.

ARTICOLO 6 – OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI E DISTINTE AREE DI INTERVENTO. ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO DI “VALENZA” ALLE MACROSTRUTTURE

Attraverso il processo di “programmazione aziendale”, la Direzione definisce diverse tipologie di obiettivi, richiedendo a tutti gli operatori dipendenti di farvi riferimento.

In base alla propria articolazione organizzativa in CdR, l'ammontare di ciascun fondo di area contrattuale potrà essere “virtualmente” distribuito (promesso) tra le Macrostrutture aziendali (Dipartimenti, Aree, Distretti, Presidi Ospedalieri ...) attraverso l'assegnazione di un punteggio differenziale.



Il punteggio differenziale è individuabile all'interno di un margine di variabilità compreso tra 0,5 e 1,5 attraverso un percorso che si svolge nel corso del processo di budget tramite elementi caratterizzati da oggettiva e documentabile evidenza.

Tale punteggio è definito in fase di negoziazione del budget in relazione alla strategicità ed al livello di complessità della struttura, nonché in considerazione del rapporto fra la consistenza degli obiettivi negoziati e le effettive risorse disponibili per il conseguimento degli stessi. A tal proposito, l'individuazione di un punteggio di valenza diverso dal valore centrale 1.0 dovrà essere documentato e motivato in relazione ad elementi quali:

- Livello di strategicità della struttura e dei relativi obiettivi aziendali
- Livello di complessità dell'ambito organizzativo di riferimento e correlati livelli di disagio operativo
- Rilevanza degli obiettivi negoziati
- Analisi dei fattori di forza e criticità
- Dimensioni del bacino d'utenza
- Livello di attrazione dell'utenza
- Livello di ricerca
- Classe di case mix / classe di produzione DRG
- Risorse umane e tecnologiche a disposizione in relazione ai contenuti del piano operativo.

ARTICOLO 7 – ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO DI “VALENZA” ALLE UNITÀ OPERATIVE

Analogamente a quanto viene effettuato per le Macrostrutture, la Direzione aziendale, dopo aver svolto l'opportuna informativa alle OO.SS. rispetto alle scelte strategiche di propria competenza, potrà individuare un “punteggio differenziale” di accesso al fondo per ciascun CdR.

Il punteggio differenziale è individuabile all'interno di un margine di variabilità compreso tra 0,5 e 1,5 attraverso un percorso che si svolge nel corso del processo di budget tramite elementi caratterizzati da oggettiva e documentabile evidenza.



ARTICOLO 8 – DEFINIZIONE DEL PARAMETRO INDIVIDUALE DI ACCESSO AL FONDO

Le parti convengono sulla necessità di stabilire un parametro d'accesso al relativo fondo contrattuale.

Per il Comparto la determinazione del coefficiente di accesso individuale è legata alla qualifica contrattuale ed al grado di coinvolgimento nel processo di budget.

Comparto		
Categoria	Parametro di accesso	Parametro Aggiuntivo Massimo
Ds	2,20	1,00
D	2,00	1,00
C	1,80	1,00
Bs	1,40	1,00
B	1,20	1,00
A	1,00	1,00

Il parametro aggiuntivo è legato alla presenza di particolari condizioni quali:

1. Partecipazione a particolari progetti trasversali (+ **0,30**)
2. Titolarità di posizione organizzativa (+ **0,50**)
3. Altri incarichi conferiti sulla base di specifiche normative / esigenze (+ **0,30**)
4. Disagio per mobilità (per esigenze di servizio su richieste aziendali) (+ **0,50**)

ARTICOLO 9 – COMPUTO DELLE QUOTE INCENTIVANTI DI UNITÀ OPERATIVA (FONDI DI EQUIPE)

Tenuto conto della numerosità dei dipendenti assegnati ad ogni CdR e, conseguentemente, ad ogni Macrostruttura, prendendo come riferimento la sommatoria dei pesi parametrali di cui ai precedenti paragrafi, si procede al calcolo dei corrispondenti “fondi incentivanti” virtualmente spettanti ad ogni équipe (distinti per area contrattuale).

Più in dettaglio, ai fini del calcolo del fondo incentivante del CdR X, ovviamente in relazione alle distinte aree contrattuali di riferimento, si prendono in considerazione i seguenti parametri riferiti ad ogni singolo dipendente aziendale:

A - Valenza della macrostruttura di afferenza (art.6)

B - Valenza del CdR di afferenza (art.7)

C - Parametro individuale di accesso al fondo (art.8)

D - Quantità di servizio prestato nell'anno presso il CdR X di afferenza.

Dal prodotto $A \times B \times C \times D$ si individua esattamente il parametro di costituzione del fondo incentivante abbinato ad ogni singolo dipendente ed in funzione a questo è possibile individuare il fondo promesso al CdR X attraverso la seguente formula:

$$\text{Fondo del CdR X} = \frac{\text{Valore del fondo}}{\sum_{\text{Pers. Az.}} A \times B \times C \times D} \times \sum_{\text{Pers. CdR X}} A \times B \times C \times D$$

dove $\sum_{\text{Pers. Az.}} A \times B \times C \times D$ è la sommatoria dei prodotti parametrali di accesso al fondo di tutti i dipendenti aziendali di ar $\sum_{\text{Pers. CdR X}} A \times B \times C \times D$ e e la sommatoria dei prodotti parametrali di accesso al fondo dei dipendenti di area contrattuale che afferiscono al CdR X.

Esempio:

Personale afferente al CdR 1	Valenza MACRO	Valenza CdR	Parametro individuale	Quantità di servizio nel CdR	Parametro costituzione fondo incentivante
Dipendente 1	1.0	1.1	1.4	1.0	1.54
Dipendente 2	1.0	1.1	1.8	1.0	1.98
Dipendente 3	1.0	1.1	1.4	0.8	1.23
Dipendente 4	1.0	1.1	2.0	1.0	2.20
Tot.					6.95

Personale afferente al CdR 2	Valenza MACRO	Valenza CdR	Parametro individuale	Quantità di servizio nel CdR	Parametro costituzione fondo incentivante
Dipendente 1	1.0	1.0	1.2	1.0	1.20
Dipendente 2	1.0	1.0	2.2	1.0	2.20
Dipendente 3	1.0	1.0	1.2	0.9	1.08

Dipendente 4	1.0	1.0	1.8	1.0	1.80
Dipendente 5	1.0	1.0	1.0	1.0	1.00
Tot.					7.28

A titolo di mero esempio di calcolo, a fronte di un ipotetico fondo pari a € 750.000 con una sommatoria di punti parametrali a livello aziendale pari a 600, il fondo incentivante dei due CdR in esempio sarà pari a :

CdR 1 $(750.000/600)*6.95 = 8.690 \text{ Euro.}$

CdR 2 $(750.000/600)*7.28 = 9.100 \text{ Euro.}$

Tale conteggio, effettuato all'inizio dell'esercizio, tenendo conto della dotazione organica definita nel corso delle procedure di negoziazione del budget (comprese eventuali nuove entrate formalizzate nel Piano annuale delle assunzioni).

ARTICOLO 10 – VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO DEI SINGOLI OPERATORI ALLA PRODUTTIVITÀ DELLA EQUIPE, PREVIO CONCORDAMENTO DEL "PUNTEGGIO DI FLESSIBILITÀ"

Dopo che sono stati determinati i fondi premianti delle singole Unità Operative, distinti per ciascuna delle Aree contrattuali in essa rappresentate, con la stessa impostazione logica fin qui seguita, spetta al direttore o responsabile del CdR titolare di budget, avvalendosi in tale ambito della figura del coordinatore, attribuire un "punteggio di valorizzazione" a ciascuno dei propri collaboratori. Tale punteggio è fissato in base al grado di partecipazione alla produttività ed al contributo fornito alla realizzazione del piano operativo dell'équipe.

Considerato che a livello aziendale le varie Unità Operative presentano sia obiettivi diversi che diverse modalità per il raggiungimento degli stessi, ogni Direttore/Responsabile di struttura, avvalendosi in tale ambito della figura del coordinatore, all'inizio di ogni esercizio è tenuto ad individuare da un minimo di 5 ad un massimo di 10 criteri, legati agli obiettivi da raggiungere ed al personale a cui sono rivolti (gruppo omogeneo), esplicitando anche il significato dei relativi livelli di apporto individuale (da 1 a 5).

Il punteggio differenziale di valorizzazione è compreso nell'intervallo di variabilità 0,5 - 1,5.

Pertanto, posta la relazione tra il peso massimo del range (1,5) di variabilità ed il livello 5 della scala, fatto pari a 0,5 il livello minimo, si risale al punteggio di ciascun appartenente all'equipe.

Per tradurre la somma dei punteggi corrispondenti ai livelli di flessibilità presenti nella scheda all'interno dell'intervallo di variabilità 0.5 - 1.5, si applica la seguente formula di riproporzionamento.

$$\text{Flessibilità} = \text{FL min} + \frac{((\text{Punti Ott.} - \text{Punti min}) * (\text{FL max} - \text{FL min}))}{(\text{Punti max} - \text{Punti min})}$$

dove: **FL min** = flessibilità minima conseguibile (0.5)

FL MAX = flessibilità massima conseguibile (1.5)

Punti Ott = somma dei punteggi conseguiti nei diversi criteri di valorizzazione

Punti Min = minimo punteggio conseguibile (n. criteri utilizzati x 1)

Punti Max = massimo punteggio conseguibile (n. criteri utilizzati x 5)

I criteri individuati dovranno avere come caratteristica fondamentale la loro misurabilità (quantitativa o semi-quantitativa).

Per determinare il punteggio differenziale di valorizzazione si prende in esame il grado di adesione del singolo operatore per ciascun criterio stabilito, in una scala a cinque livelli (Livello 1 al Livello 5).

Al fine di agevolare la predisposizione della scheda di valorizzazione si riporta **a titolo esemplificativo** la seguente tabella. I criteri sotto indicati non devono essere adottati all'interno di ciascun CdR ma devono essere integrati e/o sostituiti sulla base delle peculiarità ed esigenze di ciascuna struttura.

CRITERI di VALORIZZAZIONE	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Disponibilità a garantire esigenze di servizio – tempestività e collaborazione con le varie UU.OO. n. rientri pomeridiani / mese	1-2	3-4	5-6	7-8	>9
Grado di operatività in autonomia n. procedure gestite in autonomia	n.1 procedura	n.2 procedure	n.3 procedure	n.4 procedure	n.5 procedure
N° ore mese dedicate al progetto/attività ____	1	2	3	4	5
Formazione n. ore formazione mirata sulla tecnica X	10-15	16-20	21-25	26-30	>31
Disponibilità a trasferire l'apprendimento n. eventi informativi/formativi organizzati	1	2-3	4-5	6-7	8-10
Grado di interscambiabilità sulle attività della struttura.	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	90-100%

Per assicurare il dovuto coinvolgimento dei componenti della propria équipe, il responsabile è obbligato a redigere apposito verbale delle riunioni.

Le parti convengono sulla necessità che questa metodologia di “valorizzazione” differenziale sia introdotta previa idonea attività informativa da parte dei Direttori/Responsabili dei CdR e dai Quadri aziendali.

Il Dirigente dovrà comunque motivare preventivamente, seppure succintamente, le ragioni della predetta attribuzione (differenziante o meno), dandone informazione preventiva ai singoli componenti dell'équipe.

La valorizzazione del singolo componente è effettuata in via preventiva, al fine di rilevare l'impegno promesso da ogni componente dell'équipe, ma anche a consuntivo al fine di verificare e determinare la valorizzazione finale. Le risultanze della scheda devono essere presentate a ciascun collaboratore e firmate per presa visione. In caso di non condivisione della valorizzazione finale, ciascun dipendente può sollevare istanza di revisione della stessa nei confronti del Direttore/Responsabile gerarchicamente sovraordinato.

Il calcolo della quota spettante è sviluppato utilizzando il punteggio individuale risultante a fine anno.

La responsabilità di misurare l'apporto dei singoli alla produttività dell'équipe rientra di fatto nelle competenze obbligatorie stabilite in sede di attribuzione dell'incarico dirigenziale e costituisce specifica rilevanza nell'ambito della

valutazione dell'incarico conferito al dirigente da parte del collegio tecnico e della Direzione strategica dell'Azienda.

Il dirigente è tenuto ad effettuare la valorizzazione individuale per ogni dipendente assegnato alla propria Unità Operativa nell'anno di esercizio a prescindere dal periodo di permanenza nella stessa.

In tali fasi il Dirigente si avvale anche del supporto dei Coordinatori.

ARTICOLO 11 – DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI IN FUNZIONE DEL GRADO DI RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI COMPONENTI L'EQUIPE

Nell'intento di distinguere il grado di responsabilità delle diverse componenti dell'equipe stessa, si prevede che il risultato relativo alla performance organizzativa cui ciascun professionista/operatore afferisce vada ad incidere in modo differenziato nel calcolo dell'incentivazione individuale a seconda dell'incarico affidato.

A tal fine nella tabella che segue si individua il grado di responsabilità differenziata:

Livello di responsabilizzazione differenziata	
Incarico/Categoria	Liv. di responsabilità
Posizioni Organizzative e Coordinamento Ds	100%
Categoria D	80%
Categoria C	50%
Categoria Bs, B e A	30%



Esempio:

Livello di responsabilizzazione differenziata				
Incarico/Categoria	Liv. di responsabilità	Esempio Performance di UO =80%	Responsabilità differenziata	Performance equivalente
Posizioni Organizzative e Coordinamento Ds	100%	80% obiettivi raggiunti con 20% obiettivi non conseguiti	(100% di 20%) = 20%	80%
Categoria D	80%		(80% di 20%) = 16%	84%
Categoria C	50%		(50% di 20%) = 10%	90%
Categoria Bs, B e A	30%		(30% di 20%) = 6%	94%

**ARTICOLO 12 – DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI IN FUNZIONE DELLE
ASSENZE DEI COMPONENTI L'EQUIPE**

Si concorda che gli incentivi relativi ad una determinata équipe siano attribuiti considerando l'effettiva presenza in servizio, ovvero si prevede che, all'interno della stessa équipe omogenea si tenga conto delle eventuali assenze; tenuto conto del totale delle assenze di cui alla tabella successiva, al singolo dipendente si applica il ricalcolo dell'importo individuale promesso.

Il ricalcolo delle assenze implica una redistribuzione ai colleghi all'interno dell'Unità Operativa di appartenenza tenendo conto delle diverse aree contrattuali.

Non concorrono alla determinazione di cui al presente articolo le seguenti tipologie di assenze:

- congedo ordinario;
- formazione obbligatoria;
- maternità;
- paternità;
- congedo parentale
- citazione a testimoniare;
- espletamento delle funzioni di Giudice Onorario;
- infortuni sul lavoro;
- fruizione dei permessi per lutto;
- terapie salvavita, patologie croniche e/o degenerative invalidanti;
- astensione obbligatoria di cui al D.Lgs 151/2001;
- permessi mensili previsti dalla L 104/92, di cui all'art. 33 comma 6 3 comma 3;
- permessi di cui all'accordo Quadro Aran del 1998 e ss.mm.ii.

Al personale con rapporto di lavoro a part-time viene assegnato un incentivo in proporzione alla differenza oraria tra l'orario previsto dal contratto a tempo pieno e quello fissato nel contratto a part-time.

Il personale con contratto a tempo determinato ha diritto all'incentivo in maniera corrispondente al periodo di lavoro.

ARTICOLO 13 – ALLEGATIE MODALITÀ ATTUATIVE

Al termine del periodo di applicazione del sistema premiante (esercizio), svolto il lavoro di verifica e di determinazione delle performance organizzative da parte dell'OIV, gli uffici della struttura tecnica permanente provvederanno a trasmettere al servizio competente dell'Area Coordinamento e Gestione Risorse umane - UOC Personale Dipendente - Trattamento Economico, il punteggio della valorizzazione del singolo operatore ed il numero dei criteri adottati dal singolo CdR. Lo stesso servizio calcolerà l'importo della retribuzione di risultato o produttività collettiva spettante a ciascun dipendente.

ARTICOLO 14 – NORME TRANSITORIE E FINALI

La presente metodologia si intende attivata a partire dall'esercizio 2012. Considerato il primo anno di applicazione, soltanto per l'esercizio 2012 i parametri di cui agli articoli 6, 7 e 10 del presente accordo sono modificati nel modo seguente:

- la valenza sarà considerata pari a 1 per tutti i CdR titolari di budget;
- il punteggio differenziale di valorizzazione viene circoscritto al più contenuto intervallo di variabilità **0,8 - 1,2**.

Sempre in relazione all'esercizio 2012, si prevede la necessità di individuare almeno 3 criteri di valorizzazione, sempre con indicazione del significato oggettivabile dei rispettivi livelli di apporto individuale (da 1 a 5), a partire dai seguenti tre ambiti di riferimento:

- Disponibilità a garantire esigenze di servizio e corrispondente livello di disagio (es. tipologia e/o numerosità circa turistica, H24, rientri pomeridiani, etc.).
- Grado di operatività in autonomia, in termini di n. procedure o % delle attività di reparto.

- Complessità dell'ambito operativo di coinvolgimento all'interno della struttura.

Tali criteri possono essere cambiati qualora le peculiarità delle struttura non rendessero applicabili quelli sopra descritti dandone motivata spiegazione alla struttura tecnica permanente.

Si ritiene, infine, opportuno precisare che il presente protocollo determina esclusivamente le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato o produttività collettiva in considerazione delle performance organizzative ed individuali rilevate, rinviando ad apposita regolamentazione l'applicazione di previsioni normative che vadano ad incidere sulle dinamiche di carriera dei singoli professionisti/operatori.

OK