



Direzione Generale

prot. n° 61834 / 14-6-2018

Ai

**Direttori di Dipartimento
Direttori di Unità Operativa Complessa
Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale**

e, p.c.

All'Organismo Indipendente di Valutazione

Alle OO.SS. dell'Area del Comparto

OGGETTO: Fondo produttività collettiva anno 2018 - quota strategica progetti incentivanti.

Il Regolamento Applicativo del sistema incentivante, approvato da questa Azienda con deliberazioni n. 682/2013, ha stabilito che *"la disponibilità del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è, giusta intesa sindacale, ripartito in due sub fondi:*

- **a)** il 70% per incentivi collegati al raggiungimento degli obiettivi di budget;
- **b)** il 30% per incentivi collegati al raggiungimento degli obiettivi di specifici progetti definiti dalla direzione generale".

Il Fondo sub "a" è collegato al budget.

La quota del 30%, dunque, è di diretta gestione della Direzione Generale e la stessa informa le rappresentanze sindacali delle determinazioni assunte in tale ambito.

Per l'anno 2018 la Direzione Generale intende definire i progetti, *nei limiti delle risorse disponibili*, eventualmente anche sulla base delle proposte che le U.O. faranno pervenire, entro il **25 giugno pv.** al Protocollo generale, all'attenzione del Direttore Generale.

La Direzione Generale si riserva di verificare la valenza strategica dei progetti proposti ai fini dell'approvazione degli stessi.

Criteri generali per la gestione della quota incentivante

La gestione della quota strategica incentivante avverrà nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- i compensi saranno attribuiti sulla base delle prestazioni lavorative poste in essere dai singoli dipendenti interessati, prendendo in considerazione sia i risultati (individuali o collettivi)



ottenuti rispetto agli standards/obiettivi previamente assegnati che l'impegno orario aggiuntivo a tal fine profuso. In entrambi i casi i risultati, per i quali l'Azienda consegue incrementi della produttività e/o miglioramenti quali-quantitativi nell'erogazione dei servizi ovvero riduzioni significative delle spese, dovranno essere oggettivi e misurabili, con riferimento agli obiettivi strategici aziendali individuati, sia nell'ambito del settore di appartenenza del lavoratore che per effetto del coinvolgimento dello stesso in attività multidisciplinari e strategiche;

- i risultati raggiunti dai dipendenti nell'ambito del settore di appartenenza, da remunerare nell'ambito della quota della Direzione Generale, devono essere **diversi ed ulteriori** rispetto a quelli remunerati nell'ambito del budget assegnato per l'incentivazione alla struttura presso la quale prestano servizio e relativi ad **attività ed obiettivi di sviluppo** (con finalità strategiche, innovative o di miglioramento) da perseguire con impegno orario aggiuntivo (per un massimo di 180 ore annue). Tra le aree di sviluppo strategico che l'azienda intende perseguire si segnalano: *assolvimento di tutti gli adempimenti LEA, contenimento delle liste di attesa, attività di supporto alla pianificazione strategica, gestione del rischio clinico, progetti finalizzati al miglioramento delle performance clinico-organizzative dell'azienda, attività dirette all'approvazione ed attuazione del piano delle stabilizzazioni- annualità 2018 e del piano dei fabbisogni 2018-2020, completamento dei piani di ammodernamento tecnologico (DGR n. 472/2017 e DGR 1518/2016), espletamento procedure di gara di beni e servizi in tempo utile per evitare il ricorso a proroghe tecniche dei contratti in essere ed attivazione di contratti ponte per le procedure in carico alla SUA-RB, riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori.*
- possono trovare valorizzazione, nell'ambito della quota della Direzione Generale, gli specifici obiettivi assegnati, diversi ed ulteriori, rispetto a quelli assegnati per effetto dell'incarico di posizione organizzativa oltre ad elementi, dimostrabili, di impegno individuale nelle attività svolte. Nel primo caso devono essere "certificate" le ulteriori attività svolte dal dipendente, nell'altro caso l'impegno individuale valorizzato deve trovare riscontro nelle valutazioni finali espresse;
- i singoli dipendenti possono partecipare a più di un progetto strategico con un impegno orario annuo massimo di 180 ore complessivo;
- a consuntivo, previa valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV, al dipendente verrà corrisposta, di norma, una tariffa oraria in misura non superiore alla tariffa prevista per le prestazioni di lavoro straordinario per la categoria di appartenenza, eventualmente maggiorata per quei progetti riconosciuti di particolare valenza strategica, di norma nel limite massimo del 20%;
- sono escluse dalla presente disciplina le prestazioni o i risultati del personale incentivati da specifiche disposizioni di legge;
- gli incentivi percepiti, sommati ad altri emolumenti riconosciuti da specifiche disposizioni di legge, non potranno, superare il 20% delle voci stipendiali fisse e continuative in godimento.

Modalità di presentazione dei progetti

Le candidature dei **progetti del personale del comparto** dovranno essere predisposte dai dirigenti responsabili di UU.OO e di UU:OO.SS.DD. mediante utilizzo dell'allegata **scheda-**



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

progetto, elaborata allo scopo di garantire uniformità di trattamento e completezza delle informazioni.

La presentazione del progetto non comporta l'approvazione dello stesso né l'autorizzazione alle azioni proposte.

Per i progetti presentati da responsabili di UO afferenti a strutture dipartimentali gli stessi dovranno essere approvati dal Direttore di Dipartimento. La Direzione Strategica si riserva di predisporre autonomamente progetti relativi al conseguimento di obiettivi di particolare valenza strategica.

Il Direttore Sanitario
dott. Massimo De Fino

Il Direttore della U.O.C Gestione del Personale
dott. Antonio Pedota

Il Commissario con poteri di Direttore Generale
dott. Giovanni Berardino Chiarelli