



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2013/00682

DEL 18/11/2013

Collegio Sindacale il

18/11/2013

Controllo preventivo regionale il

OGGETTO

**PRESA D'ATTO SOTTOSCRIZIONE VERBALE DEL 31.10.2013 CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DEL COMPARTO:
PARZIALI MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALL'ACCORDO SUL SISTEMA PREMIANTE.**

Struttura Proponente

Direzione Amministrativa

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Allegato A	3	Allegato B	9
Allegato C	6		

Uffici a cui notificare

Budget e Controllo di Gestione

Gestione del Personale - (LAG)

Gestione del Personale - (PZ)

Sviluppo delle Risorse

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 18/11/2013

La presente diviene
eseguibile ai sensi
dell'art.44 della L.R.
n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla
pubblicazione all'Albo

Ad avvenuta
approvazione
regionale

Luigi Martorano

Il Funzionario Delegato
Luigi Martorano

RICHIAMATO l'Accordo sull'interpretazione autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo applicativo sistema premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto, sottoscritto in via definitiva con la delegazione sindacale del comparto in data 31.01.2013;

VISTO il Verbale, sottoscritto durante la riunione del 31.10.2013 con le rappresentanze sindacali del comparto, di parziali modifiche ed integrazioni dell'Accordo sull'interpretazione autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo applicativo sistema premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto, sottoscritto in via definitiva con la delegazione sindacale del comparto in data 31.01.2013;

RITENUTO di dover prendere atto del contenuto del succitato Verbale sottoscritto in data 31.10.2013, allegato A parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RITENUTO di dover prendere atto che, per effetto della sottoscrizione di tale Verbale, le parti hanno apportato ulteriori modifiche ed integrazioni al "Protocollo applicativo sistema premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, come già modificato ed integrato, giusta succitato Verbale del 31.01.2013, allegato B parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RITENUTO, pertanto, di dover prendere atto del "Protocollo applicativo sistema premiante", come modificato ed integrato durante la riunione del 31.10.2013, allegato C parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

SENTITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

DELIBERA

Per quanto in premessa esplicitato e che qui s'intende integralmente riportato:

- 1) di prendere atto del contenuto del Verbale, sottoscritto durante la riunione del 31.10.2013 con le rappresentanze sindacali del comparto, di parziali modifiche ed integrazioni dell'Accordo sull'interpretazione autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo applicativo sistema premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto, sottoscritto in via definitiva con la delegazione sindacale del comparto in data 31.01.2013, allegato A parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di prendere atto che, per effetto della sottoscrizione di tale Verbale, le parti hanno apportato ulteriori modifiche ed integrazioni al "Protocollo applicativo sistema premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, come già modificato ed integrato, giusta succitato Verbale del 31.01.2013, allegato B parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) di prendere atto del "Protocollo applicativo sistema premiante", come modificato ed integrato durante la riunione del 31.10.2013, allegato C parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 4) di trasmettere il presente provvedimento all'OIV, all'U.O.C. Gestione Risorse Umane, all'U.O.C. Controllo di Gestione e all'U.O.S. Sviluppo Risorse ed ai rappresentanti sindacali del personale del comparto sanità.

L'Istruttore

Cristiana Mecca

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Giuseppe Nicolò Cugno

Mario Marra

Cristiana Mecca

Il Direttore Sanitario
Giuseppe Nicolò Cugno

Il Direttore Generale
Mario Marra

Il Direttore Amministrativo
Cristiana Mecca

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

ALLEGATO A

VERBALE DI PARZIALI MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DELL'ACCORDO SULL'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DI TALUNE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL "PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE", EX DELIBERAZIONE N. 526/2009, E NEL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 14.07.2011 DEL PERSONALE DEL COMPARTO, SOTTOSCRITTO IN VIA DEFINITIVA CON LA DELEGAZIONE SINDACALE DEL COMPARTO IN DATA 31.01.2013.

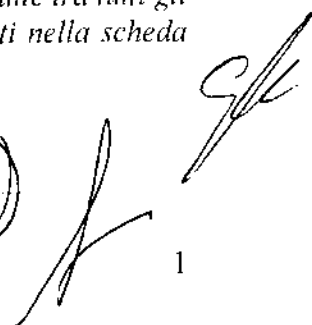
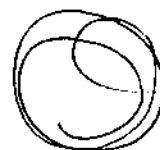
Il giorno 31.10.2013, alle ore 11,00, presso la Sala Formazione della Sede Centrale dell'ASP, sita in Via Torraca n. 2, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, in essere alla data del 14.07.2011, prendono atto che:

- L'art. 71, comma 5, del D. L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008, ha stabilito *"le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 (i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001) non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione per permessi per tutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000. e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della L. n. 104/92"*;
- L'art. 17, comma 23, lett. d), del D. L. n. 78/2009, convertito in L. n. 102/2009, ha abrogato il comma 5 dell'art. 71 del D. L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008;
- L'art. 5, comma 11 – bis del D. L. n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 ha previsto che *"Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale"*;

Per quanto sopra detto, le parti procedono ad eliminare dalla pag. 6 capoverso 9 *"le assenze per infortunio, per donazione di sangue e di midollo osseo, dei permessi ex L. n. 104/92"*.

Le parti, altresì, ritengono di dover precisare che la quota teorica di riferimento determinata a seguito del calcolo del valore dell'Unità Uomo del CdR per l'attribuzione del budget per CdR è valore di riferimento per determinare il compenso individuale spettante, in proporzione al punteggio riportato nella scheda di valutazione.

Pertanto, le parti procedono ad integrare la pag. 5 – Paragrafo "Distribuzione del fondo di risultato all'interno dell'Unità Operativa" dopo il capoverso 17 del "Protocollo applicativo sistema premiante – personale del comparto" con la frase che segue: *"La quantificazione del compenso individuale sarà effettuata dall'Ufficio competente e il compenso sarà calcolato con riferimento alla quota teorica di riferimento per categoria professionale determinata per calcolare il budget per CdR e sarà rapportato al punteggio conseguito nella valutazione individuale. L'Ufficio competente provvederà a ripartire il budget complessivo definitivo assegnato al CdR tra i dipendenti in servizio presso l'Unità Operativa diretta. Le somme non assegnate sono redistribuite tra tutti gli operatori della stessa Unità Operativa sulla base dei punteggi raggiunti nella scheda valutazione individuale"*.



Le parti, al fine di uniformare le procedure valutative degli incaricati di posizione organizzativa, decidono di estendere, a valere dall'anno 2012, l'utilizzo della scheda di valutazione di cui all'Allegato C alla Deliberazione dell'ASL n. 1 di Venosa n. 779/2005 ai titolari dei suddetti incarichi dell'Ambito Territoriale di Lagonegro.

Pertanto, le parti procedono ad integrare la pag. 6 dopo il capoverso 5 con la frase che segue: "A valere dall'anno 2012 la scheda di valutazione di cui all'Allegato C alla Deliberazione dell'Asl n. 1 di Venosa n. 779/2005 sarà utilizzata anche per gli incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito Territoriale di Lagonegro".

Le parti decidono, altresì, di integrare la pag. 4 "categoria professionale personale del comparto" con l'inserimento dopo la Categoria Ds della qualificazione "Categoria D/Ds con incarico di posizione organizzativa" peso 2,50.

Le parti decidono, inoltre, di procedere, nelle more della conclusione dell'iter valutativo della performance organizzativa anno 2012 da parte dell'OIV, all'erogazione di un acconto pari al 70% delle quote teoriche di riferimento per categoria professionale, in considerazione della verifica positiva da parte dell'U.O. Controllo di Gestione al 30.09.2012 dello stato di avanzamento del raggiungimento dei risultati dei CdR aziendali.

Il saldo sarà corrisposto a seguito della conclusione degli iter valutativi della performance organizzativa e della performance individuale.

Tale procedura avrà validità sino a nuovo accordo.

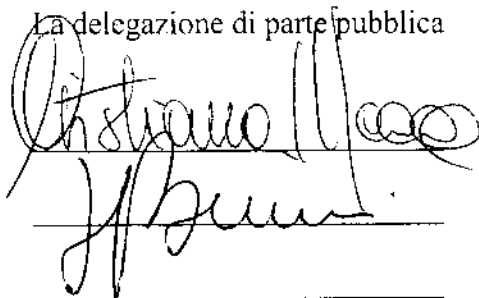
Dichiarazione a verbale

La FSI ritiene di non accettare la proposta di definire una quota teorica di 2,50 per le posizioni organizzative a meno che non sia estesa a tutto il personale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Potenza, 31.10.2013

La delegazione di parte pubblica



La delegazione di parte sindacale

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP 

CISL FP [Signature]

UIL FPL David Feybrlein

FIALS Luca P. Meris Mulli

FSI DPG Giampaolo Keca

Per la RSU

[Signature] con [Signature] [Signature]

CISC [Signature]

FIALS Luca P. Vito Vito

FSI [Signature]

ALLEGATO B

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA VERBALE DI ACCORDO SULL'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DI TALUNE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL "PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE", EX DELIBERAZIONE N. 526/2009, E NEL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 14.07.2011 DEL PERSONALE DEL COMPARTO, SOTTOSCRITTO CON LA DELEGAZIONE SINDACALE DEL COMPARTO IN DATA 19.10.2012.

Il giorno 31.01.2013, alle ore 12,00, presso la Sala Formazione della Sede Centrale dell'ASP, sita in Via Torraca n. 2, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, in essere alla data del 14.07.2011, prendono atto:

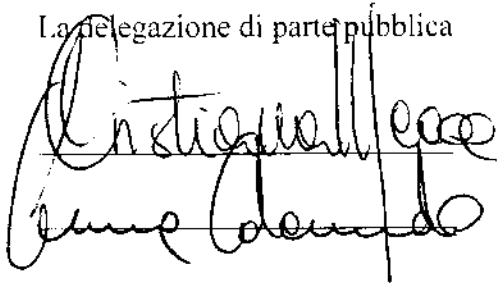
- della sottoscrizione in data 19.10.2012 del Verbale di Accordo sull'Interpretazione Autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo Applicativo Sistema Premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto;
- dell'acquisizione del parere "circa l'assenza di motivi in contrasto con le norme vigenti" sulla Deliberazione n. 832/2012 (approvazione fondi contrattuali del personale del comparto anni 2011 - 2012) e sull'Accordo definito tra l'Azienda ed i rappresentanti sindacali del 19.10.2012 del Collegio Sindacale.

Per quanto sopra detto, le parti sottoscrivono in via definitiva il suddetto Verbale di Accordo sull'Interpretazione Autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo Applicativo Sistema Premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto.

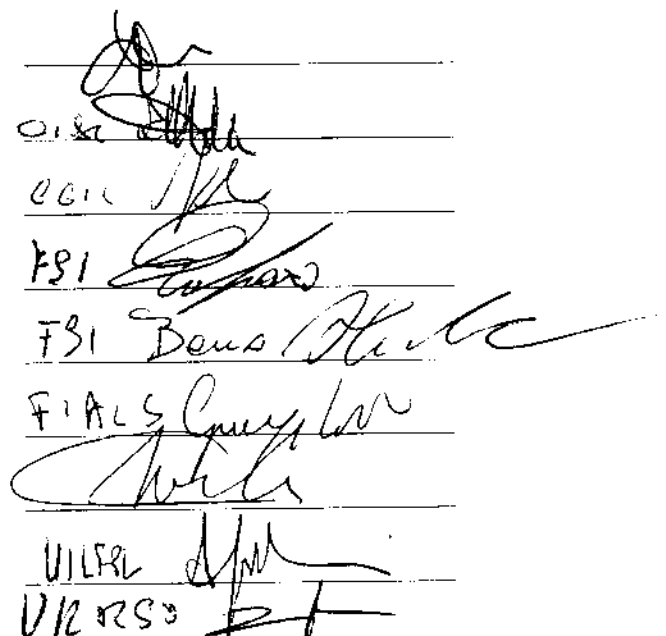
Letto, confermato e sottoscritto.

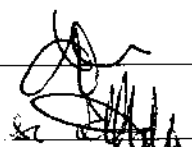


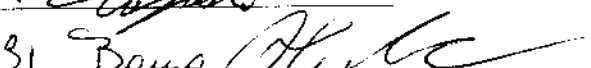
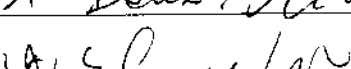

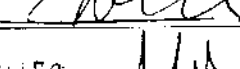
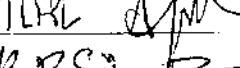
Potenza, 31.01.2013

La delegazione di parte pubblica



La delegazione di parte sindacale
in essere alla data del 14.07.2011



o.i.s. 
CGIL 
FSI 
FSI 
FIACS 

UILRL 
UIRCS 

VERBALE DI ACCORDO SULL'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DI TALUNE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL "PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE", EX DELIBERAZIONE N. 526/2009, E NEL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 14.07.2011 DEL PERSONALE DEL COMPARTO, SOTTOSCRITTO CON LA DELEGAZIONE SINDACALE DEL COMPARTO IN DATA 19/10/2012

In data 3.09.2012, giusta verbale n. 5, la delegazione trattante di parte pubblica ha comunicato alle rappresentanze sindacali del personale del comparto che gli atti sottoscritti/approvati negli anni precedenti in merito alla produttività collettiva ed individuale presentavano aspetti di difficile attuazione e sono stati consegnati per una verifica congiunta:

- copia del verbale del 14.07.2011;
- copia del "Protocollo applicativo sul sistema premiante", Allegato C alla Deliberazione n. 526/2009;

al fine di addivenire ad una migliore definizione dei criteri ivi concordati.

Le parti convengono sulla necessità di procedere all'interpretazione autentica di alcune disposizioni, apportando parziali rettifiche e integrazioni agli atti sopra indicati.

In particolare, le parti prendono atto:

- 1) che occorre armonizzare le disposizioni contenute nel verbale del 14.07.2011 con quelle contenute nel "Protocollo Applicativo Sistema Premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e con quelle contenute nel CCIA 30.12.2010, in particolare negli artt. 35 e 42;
- 2) che occorre rendere maggiormente coerenti alcune disposizioni ai contenuti del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 141/2011;
- 3) che occorre allineare alcuni articoli del suddetto Protocollo con le disposizioni contrattuali vigenti (in particolare, gestione delle disponibilità dei fondi e modalità di individuazione dei criteri per la distribuzione dei fondi all'interno dell'Unità Operativa);
- 4) che occorre una migliore definizione e semplificazione dei criteri per la determinazione dei budgets incentivanti e di risultato da attribuire ai singoli centri di responsabilità;
- 5) che occorre una semplificazione di quanto previsto nell'ambito del Protocollo alla "Valutazione dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione";
- 6) che risulta necessario individuare i criteri per la definizione degli emolumenti incentivanti da assegnare ai dipendenti sulla base della valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue.

Letto, confermato e sottoscritto.

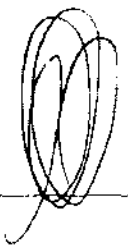
Potenza, 19/10/2012

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale
in essere alla data del 14.07.2011

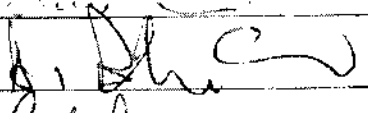
FP CGIL

Netchito

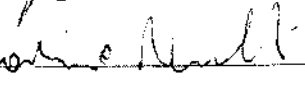


USE TO ~~Handwritten~~

System

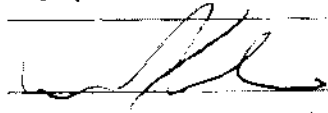
FSI 

FIALS 

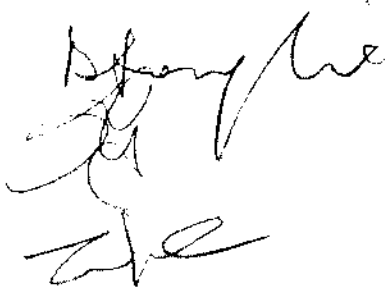
FIALS 



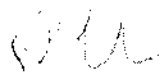
Water Veto









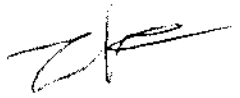
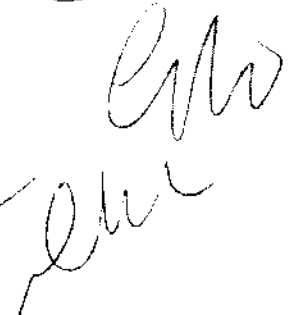
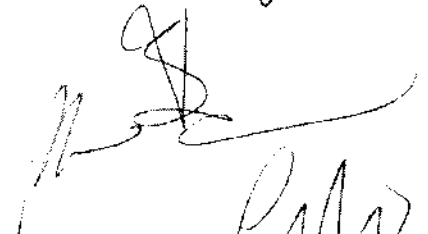
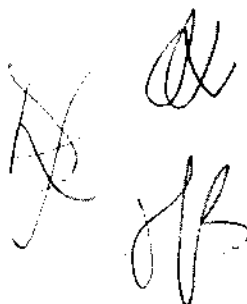
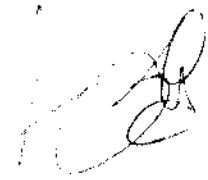


protocollo applicativo sistema premiante

PERSONALE DEL COMPARTO



Netto Vito



SISTEMA PREMIANTE

DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

Premessa

Il sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza risponde alle esigenze del contesto aziendale e considera le esperienze passate, la cultura dominante e le caratteristiche specifiche delle realtà delle tre ex aziende accorpate.

I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali vengono definiti in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D. Lgs. n. 150/2009 e smi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

Le componenti essenziali del sistema di incentivazione del personale aziendale sono:

- identificazione e chiara esplicitazione delle finalità,
- individuazione dell'oggetto dell'incentivazione,
- definizione dei principi e delle scelte di fondo che si intendono portare avanti,
- messa a punto e scelta dei metodi e delle soluzioni tecniche più adeguate,
- individuazione dei ruoli dei diversi organi dell'azienda nella gestione del processo.

Il sistema di incentivazione dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza è un meccanismo che coinvolge tutte le articolazioni organizzative aziendali, sia sanitarie che amministrative, e tutti i diversi settori del personale (comparto dirigenza medica e veterinaria, dirigenza amministrativa, tecnica e professionale). Si tratta, quindi, di un sistema teso a promuovere processi di cambiamento sia organizzativi che culturali che coinvolge l'intera Azienda.

L'intento è di perseguire una relativa omogeneità ed equità nei meccanismi incentivanti adottati, in modo da rendere evidente un'unitarietà di indirizzo e di gestione dell'azienda.

La logica sottostante l'impianto complessivo del sistema premiante è quella di una stretta connessione dello stesso con il processo di budget.

Gli obiettivi definiti per ogni Centro di Responsabilità attraverso il processo di budget rappresentano quindi lo strumento migliore a cui collegare l'incentivazione di risultato, in quanto determinati secondo un processo che li rende coerenti con gli obiettivi di miglioramento strategico - aziendali.

Individuazione ed articolazione del Fondo Aziendale

Il Fondo Aziendale è determinato annualmente con riferimento alle aree contrattuali ed in piena applicazione delle normative vigenti.

Processo di Budget

Il processo di budget è attuato secondo un processo decisionale di tipo bottom-up.

La Direzione Strategica definisce le linee - guida e gli indirizzi generali aziendali di supporto all'identificazione degli obiettivi di budget mentre i singoli CdR,

Marchi V. To

[Handwritten signatures and initials]

seguendo le specifiche indicazioni suggerite dalla Direzione, propongono i propri obiettivi per l'anno di riferimento. Lo strumento attraverso il quale i responsabili dei CdR formalizzano le proprie proposte di budget è la "scheda di Budget". Attraverso il processo di negoziazione tra i vertici direzionali e i centri di responsabilità si vengono quindi a identificare gli obiettivi di budget di ogni singola équipe.

La negoziazione degli incentivi segue i meccanismi e le logiche di negoziazione del budget: i soggetti negoziali sono la Direzione Strategica, supportata dal Centro Controllo Direzionale e/o Controllo di Gestione, ed il CdR, rappresentato dal proprio responsabile. La negoziazione afferisce a tre distinti contenuti:

- o fattori produttivi aggiuntivi;
- o incentivi;
- o obiettivi.

In tal senso la quota di incentivazione può essere considerata una risorsa che il CdR utilizza per raggiungere i propri obiettivi alla stregua di altri fattori produttivi quali il personale, le tecnologie ecc.

Al fine di rendere il processo di negoziazione il più possibile chiaro e trasparente ci si avvale di una scheda di sintesi, strutturata in modo da consentire la verifica dei seguenti elementi:

- o Azioni che si intendono intraprendere nell'esercizio di riferimento;
- o Obiettivi concordati attraverso il processo di budget e relativi indicatori di verifica rispetto ai quali si attiva il processo di incentivazione;
- o Peso attribuito ai singoli obiettivi in considerazione del differente rilievo che essi rivestono rispetto alla strategia aziendale;
- o Risultati attesi;
- o Criteri e parametri per la valutazione dell'apporto individuale ai fini della ripartizione del fondo della produttività collettiva ed individuale dell'unità operativa tra i componenti l'équipe.

Determinazione dei fondi attribuiti ai singoli Centri di responsabilità
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 del 14.07.2011, ripartito in n. 2 sottofondi:

- a) nella misura del 30% destinato al finanziamento dei progetti strategici;**
- b) nella misura del 70% destinato al finanziamento dei risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nei budgets.**

Eventuali risparmi del sottofondo del 30% riservato ai progetti strategici andranno ad aumentare la quota del 70%.

La produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica ed inerenti ai processi rilevanti per le attività aziendali.

I singoli dipendenti non possono partecipare a più di un progetto strategico.

L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV.

Per l'anno 2011 la liquidazione dei compensi incentivanti, in via

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "N. 1", "N. 2", "N. 3", and "N. 4"]

straordinaria ed eccezionale, avverrà esclusivamente sulla base della valutazione individuale.

La liquidazione dell'incentivo strategico a favore del dipendente è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuali o al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati.

La quota del 30% è di diretta gestione della Direzione Generale.

La Direzione Generale informa le rappresentanze sindacali delle determinazioni assunte in tale ambito.

La quota del 70% è ripartita per ogni CdR in relazione al Valore delle Unità Uomo del CdR.

Il Valore delle Unità Uomo del CdR è calcolato come somma dei valori unità uomo pesati per profilo professionale. È ottenuto come somma del numero dei dipendenti in servizio, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, espresso in mesi di lavoro effettivo, pesato in base trattamento economico tabellare di ogni operatore, come sintetizzato dalla seguente formula:

$$\Sigma(\text{mesi di lavoro dipendente} \times \text{peso profilo professionale}).$$

Di seguito sono individuati i pesi per categoria professionale :

<u>categoria professionale personale del comparto</u>	<u>peso</u>
Categoria A	1,00
Categoria B	1,35
Categoria Bs	1,60
Categoria C	1,85
Categoria D	2,10
Categoria Ds	2,35

La determinazione dei criteri per la distribuzione, a preventivo, delle quote di incentivazione per singolo centro di responsabilità, costituisce un aspetto di particolare rilievo, che consente di incidere sul livello di trasparenza nei rapporti tra direzione aziendale ed operatori.

La valutazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'organismo Indipendente di Valutazione è deputato alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi concordati con l'amministrazione.

Le risultanze dell'OIV si basano sui dati forniti dal Centro Controllo Direzionale, dagli staff aziendali, dalle relazioni predisposte dai dirigenti di ciascuna unità operativa e di ogni altro elemento di valutazione ritenuto rilevante al fine di mettere in correlazione gli obiettivi specifici, i risultati attesi ed i relativi indicatori.

La valutazione dei risultati conseguiti consiste nell'effettuazione di un confronto tra i risultati attesi e quelli effettivi, al fine di valutare il grado di efficacia.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

gestionale del singolo CdR e di assegnare i premi incentivanti maturati.

<u>Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compreso progetti obiettivo, per il personale del comparto</u>	<u>Erogazione del premio</u>
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 90 a 100	100% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 75 a 89	90% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 50 a 74	80% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo < a 49	0

A seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi i progetti obiettivo, verranno assegnati definitivamente i budgets incentivanti ai Responsabili, secondo i parametri sopra riportati.

Le quote non assegnate definitivamente andranno ad aumentare, proporzionalmente, la disponibilità delle quote assegnate alle strutture che hanno raggiunto gli obiettivi.

ripartizione del fondo di risultato all'interno dell'Unità Operativa
Il fondo assegnato al CdR è ripartito dal **Responsabile della Struttura** tra i diversi dipendenti che ne costituiscono l'equipe sulla base dei criteri che seguono.

Il Responsabile della struttura avrà a disposizione l'intera quota assegnata per valorizzare il grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo o individuali e per valorizzare la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella ripartizione delle quote il Responsabile della struttura ricercherà la massima coerenza nell'ambito del sistema di valutazione vigente.

La definizione della quota di incentivazione maturata dal singolo dipendente avviene secondo il criterio della proporzionalità in base alla reale partecipazione, **anche con impegno orario aggiuntivo**, nel conseguimento degli obiettivi e in base all'esplicitazione di un giudizio qualitativo da parte del responsabile di CdR, **attraverso la compilazione della scheda di valutazione di cui all'Allegato B al CCIA del 30.12.2010.**

Tale scheda di valutazione sarà utilizzata anche per la valutazione degli incaricati di coordinamento.

Nelle more dell'adozione di un'unica regolamentazione per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa la suddetta

N. De Vito

(Handwritten signatures and initials)

scheda sarà utilizzata anche per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito di Lagonegro, mentre per gli incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito di Potenza e di Venosa sarà utilizzata la scheda di cui all'Allegato C alla Deliberazione dell'ASL n. 1 di Venosa n. 779/2005.

Le assenze dal servizio superiori a trenta giorni (con esclusione delle ferie, delle assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatorie e facoltative o dirette all'acquisizione dei crediti ECM, le assenze per infortunio, per donazione di sangue e di midollo osseo, dei permessi ex L. n. 104/92) comportano una riduzione della quota individuale nella misura di un dodicesimo per ogni mese di assenza.

Al personale neoassunto, a tempo determinato e ad tempo parziale i compensi saranno commisurati alla presenza in servizio.

Al dipendente per il quale sarà espresso un giudizio finale di "Insoddisfacente" o al di sotto della soglia di positività (60/100) ex Deliberazione n. 779/2005 dell'ASL n. 1 di Venosa non sarà erogato alcun compenso incentivante.

Handwritten signatures and initials:

- Top left: A stylized signature.
- Top center: A circular stamp or signature.
- Top right: A signature.
- Middle left: "Natale L. P." followed by a signature.
- Middle center: A signature.
- Middle right: A signature.
- Bottom center: A signature.
- Bottom right: A signature.

ALLEGATO C

REGIONE BASILICATA
AZIENDA SANITARIA LOCALE
DI POTENZA (A.S.P.)

protocollo applicativo
sistema
premiante

PERSONALE DEL COMPARTO

SISTEMA PREMIANTE

DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

Premessa

Il sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza risponde alle esigenze del contesto aziendale e considera le esperienze passate, la cultura dominante e le caratteristiche specifiche delle realtà delle tre ex aziende accorpate.

I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali vengono definiti in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D. Lgs. n. 150/2009 e smi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

Le componenti essenziali del sistema di incentivazione del personale aziendale sono:

- identificazione e chiara esplicitazione delle finalità,
- individuazione dell'oggetto dell'incentivazione,
- definizione dei principi e delle scelte di fondo che si intendono portare avanti,
- messa a punto e scelta dei metodi e delle soluzioni tecniche più adeguate,
- individuazione dei ruoli dei diversi organi dell'azienda nella gestione del processo.

Il sistema di incentivazione dell' Azienda Sanitaria Locale di Potenza è un meccanismo che coinvolge tutte le articolazioni organizzative aziendali, sia sanitarie che amministrative, e tutti i diversi settori del personale (comparto. dirigenza medica e veterinaria, dirigenza amministrativa, tecnica e professionale).

Si tratta, quindi, di un sistema teso a promuovere processi di cambiamento sia organizzativi che culturali che coinvolge l'intera Azienda.

L'intento è di perseguire una relativa omogeneità ed equità nei meccanismi incentivanti adottati, in modo da rendere evidente un'unitarietà di indirizzo e di gestione dell'azienda.

La logica sottostante l'impianto complessivo del sistema premiante è quella di una stretta connessione dello stesso con il processo di budget.

Gli obiettivi definiti per ogni Centro di Responsabilità attraverso il processo di budget rappresentano quindi lo strumento migliore a cui collegare l'incentivazione di risultato, in quanto determinati secondo un processo che li rende coerenti con gli obiettivi di miglioramento strategico - aziendali.

Individuazione ed articolazione del Fondo Aziendale

Il Fondo Aziendale è determinato annualmente con riferimento alle aree contrattuali ed in piena applicazione delle normative vigenti.

Processo di Budget

Il processo di budget è attuato secondo un processo decisionale di tipo bottom-up.

La Direzione Strategica definisce le linee - guida e gli indirizzi generali aziendali di supporto all'identificazione degli obiettivi di budget mentre i singoli CdR,

seguendo le specifiche indicazioni suggerite dalla Direzione, propongono i propri obiettivi per l'anno di riferimento. Lo strumento attraverso il quale i responsabili dei CdR formalizzano le proprie proposte di budget è la "scheda di Budget". Attraverso il processo di negoziazione tra i vertici direzionali e i centri di responsabilità si vengono quindi a identificare gli obiettivi di budget di ogni singola équipe.

La negoziazione degli incentivi segue i meccanismi e le logiche di negoziazione del budget: i soggetti negoziali sono la Direzione Strategica, supportata dal Centro Controllo Direzionale e/o Controllo di Gestione, ed il CdR, rappresentato dal proprio responsabile. La negoziazione afferisce a tre distinti contenuti:

- o fattori produttivi aggiuntivi;
- o incentivi;
- o obiettivi.

In tal senso la quota di incentivazione può essere considerata una risorsa che il CdR utilizza per raggiungere i propri obiettivi alla stregua di altri fattori produttivi quali il personale, le tecnologie ecc.

Al fine di rendere il processo di negoziazione il più possibile chiaro e trasparente ci si avvale di una scheda di sintesi, strutturata in modo da consentire la verifica dei seguenti elementi:

- o Azioni che si intendono intraprendere nell'esercizio di riferimento;
- o Obiettivi concordati attraverso il processo di budget e relativi indicatori di verifica rispetto ai quali si attiva il processo di incentivazione;
- o Peso attribuito ai singoli obiettivi in considerazione del differente rilievo che essi rivestono rispetto alla strategia aziendale;
- o Risultati attesi;
- o Criteri e parametri per la valutazione dell'apporto individuale ai fini della ripartizione del fondo della **produttività collettiva ed individuale** dell'unità operativa tra i componenti l'équipe.

Determinazione dei fondi attribuiti ai singoli Centri di responsabilità

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 del 14.07.2011, ripartito in n. 2 sottofondi:

- a) **nella misura del 30% destinato al finanziamento dei progetti strategici;**
- b) **nella misura del 70% destinato al finanziamento dei risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nei budgets.**

Eventuali risparmi del sottofondo del 30% riservato ai progetti strategici andranno ad aumentare la quota del 70%.

La produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica ed inerenti ai processi rilevanti per le attività aziendali.

L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV.

La liquidazione dell'incentivo strategico a favore del dipendente è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuali o al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di gruppo

assegnati.

La quota del 30% è di diretta gestione della Direzione Generale.

La Direzione Generale informa le rappresentanze sindacali delle determinazioni assunte in tale ambito.

La quota del 70% è ripartita per ogni CdR in relazione al Valore delle Unità Uomo del CdR.

Il **Valore delle Unità Uomo del CdR** è calcolato come somma dei **valori unità uomo pesati per profilo professionale**. È ottenuto come somma del numero dei dipendenti in servizio, **a tempo indeterminato ed a tempo determinato, espresso in mesi di lavoro effettivo (al netto delle assenze, come precisato a pag. 6)**, pesato in base trattamento economico tabellare di ogni operatore, come sintetizzato dalla seguente formula:

$$\Sigma(\text{mesi di lavoro dipendente} \times \text{peso profilo professionale}).$$

Di seguito sono individuati i pesi per categoria professionale :

categoria professionale personale del comparto	peso
Categoria A	1,00
Categoria B	1,35
Categoria Bs	1,60
Categoria C	1,85
Categoria D	2,10
Categoria Ds	2,35
Categoria D/Ds con incarico di posizione organizzativa	2,50

La determinazione dei criteri per la distribuzione, a preventivo, delle quote di incentivazione per singolo centro di responsabilità, costituisce un aspetto di particolare rilievo, che consente di incidere sul livello di trasparenza nei rapporti tra direzione aziendale ed operatori.

Valutazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'organismo Indipendente di Valutazione è deputato alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi concordati con l'amministrazione.

Le risultanze **dell'OIV** si basano sui dati forniti dal Centro Controllo Direzionale, dagli staff aziendali, dalle relazioni predisposte dai dirigenti di ciascuna unità operativa e di ogni altro elemento di valutazione ritenuto rilevante al fine di mettere in correlazione gli obiettivi specifici, i risultati attesi ed i relativi indicatori.

La valutazione dei risultati conseguiti consiste nell'effettuazione di un confronto tra i risultati attesi e quelli effettivi, al fine di valutare il grado di efficacia gestionale del singolo CdR e di assegnare i premi incentivanti maturati.

<u>Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compreso progetti obiettivo, per il personale del comparto</u>	<u>Erogazione del premio</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 90 a 100</u>	<u>100% della quota teorica</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 75 a 89</u>	<u>90% della quota teorica</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 50 a 74</u>	<u>80% della quota teorica</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo < a 49</u>	<u>0</u>

A seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi i progetti obiettivo, verranno assegnati definitivamente i budgets incentivanti ai Responsabili, secondo i parametri sopra riportati.

Le quote non assegnate definitivamente andranno ad aumentare, proporzionalmente, la disponibilità delle quote assegnate alle strutture che hanno raggiunto gli obiettivi.

Distribuzione del fondo di risultato all'interno dell'Unità Operativa

Il fondo assegnato al CdR è ripartito dal **Responsabile della Struttura** tra i diversi dipendenti che ne costituiscono l'equipe sulla base **dei criteri che seguono.**

Il Responsabile della struttura avrà a disposizione l'intera quota assegnata per valorizzare il grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo o individuali e per valorizzare la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella ripartizione delle quote il Responsabile della struttura ricercherà la massima coerenza nell'ambito del sistema di valutazione vigente.

La definizione della quota di incentivazione maturata dal singolo dipendente avviene secondo il criterio della proporzionalità in base alla reale partecipazione, **anche con impegno orario aggiuntivo**, nel conseguimento degli obiettivi e in base all'esplicitazione di un giudizio qualitativo da parte del responsabile di CdR, **attraverso la compilazione della scheda di valutazione di cui all'Allegato B al CCIA del 30.12.2010.**

La quantificazione del compenso individuale sarà effettuata dall'Ufficio competente e il compenso sarà calcolato con riferimento alla quota teorica di riferimento per categoria professionale determinata per calcolare il budget per CdR e sarà rapportato al punteggio conseguito nella valutazione individuale. L'Ufficio competente provvederà a ripartire il budget complessivo assegnato al CdR tra i dipendenti in servizio presso l'Unità Operativa diretta. Le somme non assegnate sono redistribuite tra gli operatori della stessa Unità Operativa sulla base dei

punteggi raggiunti nella valutazione individuale.

La scheda di valutazione di cui all'Allegato B al CCIA del 30.12.2010 sarà utilizzata anche per la valutazione degli incaricati di coordinamento.

Nelle more dell'adozione di un'unica regolamentazione per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa la suddetta scheda sarà utilizzata anche per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito di Lagonegro, mentre per gli incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito di Potenza e di Venosa sarà utilizzata la scheda di cui all'Allegato C alla Deliberazione dell'ASL n. 1 di Venosa n. 779/2005.

A valere dall'anno 2012 la scheda di valutazione di cui all'allegato C alla Deliberazione dell'ASL n. 1 di Venosa n. 779/2005 sarà utilizzata anche per gli incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito Territoriale di Lagonegro.

Le assenze dal servizio superiori a trenta giorni (con esclusione delle ferie, delle assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatorie e facoltative o dirette all'acquisizione dei crediti ECM) comportano una riduzione della quota individuale nella misura di un dodicesimo per ogni mese di assenza.

Al personale neoassunto, a tempo determinato e ad tempo parziale i compensi saranno commisurati alla presenza in servizio.

Al dipendente per il quale sarà espresso un giudizio finale di "Insoddisfacente" o al di sotto della soglia di positività (60/100) ex Deliberazione n. 779/2005 dell'ASL n. 1 di Venosa non sarà erogato alcun compenso incentivante.