



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

**PREMESSO**

che con deliberazione n. 578 del 22.5.2007 era stato recepito il "Protocollo applicativo sul sistema premiante" relativo alla Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa;

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 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, alla luce di quanto esposto, rielaborare il "Protocollo applicativo sul sistema premiante" rendendolo conforme a quanto previsto dalla "Legge Brunetta" e agli altri strumenti già approvati;

che in data 3.10.2012 l'Amministrazione, previa convocazione, si è riunita con le OO.SS. Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa per illustrare il "Protocollo Applicativo del sistema premiante aziendale" delle Aree: Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa;

che l'Amministrazione e la delegazione trattante hanno convenuto di istituire un tavolo tecnico (composto dalla Dott.ssa Daniela Mezzapietra, Dott. Daniele Tommasello, Dott.ssa Angela Guarino e dal Dott. Fabio Filippi) il quale in data 27.11.2012 ha approvato una bozza da sottoporre alla firma della delegazione trattante;

che in data 17.12.2012 l'Amministrazione e la delegazione trattante hanno raggiunto un accordo definitivo sul testo condiviso al tavolo tecnico che è stato sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa;

**RITENUTO**

opportuno recepire il "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" relativo alle Aree Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa 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 recepire il "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" relativo alle Aree Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa 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 recepire il "Protocollo applicativo sul Sistema Premiante" relativo alle Aree Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa 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)**

allegato "e"

ASL Roma G

Aree:

Medica Sanitaria

Amministrativa, Tecnica e Professionale

ISL MEDICI  
 F.M.M.  
 Fedeir Sente  
 U.I.R. Medici  
 CGIL Medici  
 FASSIO  
 ANNO  
 ALBERGONE  
 AMBASCIATA FIALS

**ARTICOLO 1 - Protocollo applicativo**

L'ASL Roma G, rappresentata dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e dagli altri componenti della delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS. delle Aree della Dirigenza, riuniti in data ..... alle ore ..... , concordano sulla regolamentazione riguardante l'applicazione delle norme contrattuali concernenti il Sistema Premiante relativo all'anno 2012 e seguenti (salvo nuova contrattazione integrativa) 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, redatto in accordo tra la Parte Pubblica e le OO.SS., FERMO RESTANDO IL SISTEMA DI MISURA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MESSO A PUNTO ED ADOTTATO CON DELIBERA n. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_ IN CONFORMITA' CON LA LR. N°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 degli obiettivi misurati 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

*plw on FVR*  
*VILMA*  
*CAIL*  
*Specie PASSID*  
*ARRONENNE*  
*ANPA ASSETTI FIALI*

operatore al raggiungimento degli obiettivi (performance individuale).

NB: Per favorire lo svolgimento delle fasi di contrattazione integrativa, nel testo che segue vengono evidenziate e delineate le parti del protocollo che sono esposte alla "contrattazione"; le altre parti sono da considerare parte integrante del "sistema di misura e valutazione" e del "Ciclo della prestazione" (Sistema di budget)

### **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 loro consistenza per le seguenti aree:

- Dirigenza medica e veterinaria
- Dirigenza Sanitaria non medica,
- Dirigenza amministrativa, tecnica, professionale

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 alle intese vigenti.

### **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 Resp. 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:

- Illustrazione degli obiettivi;
- Illustrazione dei risultati attesi e degli indicatori;
- Illustrazione delle modalità di attuazione;
- Definizione della scheda di budget;
- Verifica intermedia;
- Verifiche finali;
- Conclusione del processo.

Di dette riunioni deve essere redatto, a cura del 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

PW DR FHM  
 il medico  
 Cassil Medica  
 Specific  
 FASSIO  
 ANTONSCORFINI  
 SUSTAO  
 AARONITE hum fit

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
- Rilevanza degli obiettivi negoziati
- Analisi dei fattori di forza/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**

*W* *per FVA*  
*in merito*  
*Staccato*

*CGIL* *FASSIO* *Armano*  
*ANPOASCOTI* *ARCIEMAC*

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

Per la Dirigenza la determinazione del coefficiente di accesso individuale è legato all'incarico conferito ed al grado di coinvolgimento nel processo di budget.

<b>Dirigenza</b>		
<b>Incarico</b>	<b>Parametro di accesso</b>	<b>Parametro Aggiuntivo Massimo</b>
Direttore di Dipartimento / Area / UOC	1,30	1,00
Dirigente UOSD	1,20	1,00
Dirigente UOS e Dirigente Alta Professionalità	1,10	1,00
Dirigente con incarico di base	1,00	1,00

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

- Partecipazione a progetti trasversali (0,30)
- Titolare di articolazione funzionale (0,30)
- Disagio per mobilità ( per esigenze di servizio su richieste aziendali) (0,50)

In caso di conferimento di incarico ad interim la retribuzione di risultato verrà corrisposta al 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:

FVM  
 OIL MEDICO  
 FASSID  
 ANPOASCO...  
 ANPOASCO...

- 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  $AxBxCxD$  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:

$$\text{Fondo del CdR X} = \frac{\text{Valore del fondo}}{\sum_{\text{Pers. Az.}} AxBxCxD} \times \sum_{\text{Pers. CdR X}} AxBxCxD$$

$$\sum_{\text{Pers. Az.}} AxBxCxD$$

$$\sum_{\text{Pers. CdR X}} AxBxCxD$$

dove  $\sum_{\text{Pers. Az.}} AxBxCxD$  è la sommatoria dei prodotti parametrali di accesso al fondo di tutti i dipendenti aziendali di area contrattuale e  $\sum_{\text{Pers. CdR X}} AxBxCxD$  è 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	1.2	1.0	1,32
Dipendente 2	1.0	1.1	1.1	1.0	1,21
Dipendente 3	1.0	1.1	1.1	0.8	0,97
Dipendente 4	1.0	1.1	1.0	1.0	1,10
				Tot.	<b>4,60</b>

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	1.1	1.0	1,10
Dipendente 3	1.0	1.0	1.1	0.9	0,97
Dipendente 4	1.0	1.0	1.1	1.0	1,10
Dipendente 5	1.0	1.0	1.0	1.0	1,00

D/W  
 UIC medici  
 F. Baccarelli  
 F. V. H. U.  
 C. IL M. M. S.  
 Speerf  
 FASSIO  
 ANA  
 ANPO ASSOCIATI  
 P. P. P.

				Tot.	5,37
--	--	--	--	------	------

A titolo di mero esempio di calcolo, a fronte di un ipotetico fondo pari a € 1.000.000 con una sommatoria di punti parametrali a livello aziendale pari a 500, il fondo incentivante dei due CdR in esempio sarà pari a :

**CdR 1**  $(1.000.000/500)*4,60 = 9.200$  Euro.

**CdR 2**  $(1.000.000/500)*5,37 = 10.740$  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).

E' possibile ad inizio anno di portare a conoscenza di ogni CdR la quota del fondo incentivante di area contrattuale destinato al CdR stesso. Sulla base di tale valore, che comunque, visti i meccanismi di calcolo disposti dalla Legge, ad inizio anno risulta solo una buona approssimazione delle cifre che emergeranno con certezza alla conclusione dell'esercizio, i componenti dell'equipe avranno una maggior evidenza del premio economico corrispondente ai diversi livelli di impegno individuale.

### **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 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'equipe.

Considerato che a livello Aziendale le varie Unità Operative presentano sia obiettivi diversi che diverse modalità per il raggiungimento degli stessi, ogni direttore di struttura 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).

*P/W* *REQ* *FUM* *call media* *Spesif* *FASSED* *cece*  
*Ull media* *ANTO ASCOTI* *ANTO* *ANTO*

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



CALTELLA FASSO  
 ANTONIO  
 ANTONIOTTI

<b>Formazione</b> n. ore formazione mirata sulla tecnica X	10-15	16-20	21-25	26-30	>31
<b>Disponibilità a trasferire l'apprendimento</b> N. eventi informativi/formativi organizzati	1	2-3	4-5	6-7	8-10
<b>Grado di interscambiabilità sulle attività della struttura</b>	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.

Ai titolari di budget il punteggio individuale di flessibilità viene attribuito dal Direttore Sanitario e/o Amministrativo aziendale.

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.

Sulla Valorizzazione finale ciascun dipendente può presentare ricorso per via gerarchica, i Direttori/Responsabili di CdR possono fare ricorso all'O.I.V. o ad apposita Commissione di conciliazione

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



01/15/2011  
 P/W  
 FVIT  
 ANFOASCOTI  
 CASIL  
 FASSID  
 ANFOASCOTI

dirigenziale, e costituisce specifica rilevanza nell'ambito della valutazione e graduazione 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.

**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 l'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
Direttore di Dipartimento / Area / UOC / UOSD	100%
Dirigente UOS e Alta Professionalità	100%
Dirigente con Incarico di Base	80%

Esempio:

Livello di responsabilizzazione differenziata				
Incarico/Categoria	Liv. di responsabilità	Esempio performance di UO	Responsabilità differenziata	Performance equivalente
Direttore di Dipartimento / Area / UOC / UOSD	100%	80%	(100% di 20%) = 20%	80%

*214 medi di*  
*STANONERO*  
*con gar.*  
*ASSIO*  
*ANPO ASCOTTI*  
*ANDREAS LUNIGIA*

Dirigente UOS & Alta Professionalità	100%		(100% di 20%) = 20%	80%
Dirigente con Incarico di Base	80%		(80% di 20%) = 16%	84%

### **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 la 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;
- citazione a testimoniare;
- espletamento delle funzioni di Giudice Onorario;
- infortuni sul lavoro;
- malattia per cause di servizio;
- malattia ordinaria (i primi 30 giorni);
- 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.;

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

### **ARTICOLO 13 – Allegati e 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 calolerà 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 **0,9 - 1,1**.

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.
- 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.

Sempre in relazione al 2012 si ravvede l'opportunità di prevedere un numero minimo di criteri di valorizzazione individuale pari a 3 e di coordinare la fase di individuazione degli stessi da parte delle singole strutture indicando tre criteri omogenei cui tutti i CdR dovranno far riferimento nella valorizzazione del personale della DIRIGENZA. In considerazione di tale sforzo di omogeneizzazione, ovviamente i criteri risulteranno non contestualizzati o specificamente riferibili ai diversi contesti organizzativi; per tale motivo si invitano le singole strutture, laddove necessario a considerare i criteri indicati dall'azienda come vincolante riferimento per tradurre gli stessi in criteri più contestualizzati e necessariamente oggettivabili e misurabili.

Fino a ridefinizione complessiva del quadro degli incarichi dirigenziali, si conviene di fissare il parametro di accesso e di responsabilità differenziata come di seguito indicato.

	Param. Accesso	Resp. diff
--	----------------	------------

CAIL *Carabinieri* FASSID - AIPAC ANAA ANFO ANSCOR ANLS

Strutture complesse	1,3	100 %
Strutture semplici + Professional	1,1	90 %
Professional <5 anni	1,0	80 %

Si ritiene 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.