Art. 25 – Sistema Premiante

Si definiscono le modalità di distribuzione del fondo premialità e fasce ex art. 81. Parte del suddetto fondo, definito annualmente, sarà distribuito sulla base della valutazione della performance di struttura e individuale.
Viene quindi operata la seguente suddivisione:

1. **Performance organizzativa:** Si intende la valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi di budget secondo le modalità definite dalle relative procedure di valutazione aziendali. Tali obiettivi possono essere declinati all'interno della struttura di appartenenza (CDR) o per area o categoria professionale e potranno essere oggetto di apposita pesatura sulla base di un coefficiente di strategicità in funzione degli obiettivi definiti e dell'impegno richiesto per il loro raggiungimento.

   A tale valutazione è collegato il **15,5%** del fondo in parola.

   Si definisce altresì che il 70% della suddetta quota di fondo è collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali che trovano diretto riscontro nell'andamento del bilancio aziendale attraverso il monitoraggio dei CET trimestrali.

2. **Performance Individuale**: Alla performance individuale è collegato il **13%** del fondo in parola. Tale performance definisce la valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi individuali.
   Verrà quindi valutata la qualità del contributo assicurato alla performance, competenze dimostrate e comportamenti professionali/organizzativi messi in atto attraverso l'utilizzo di schede appositamente definite.
   I possibili residui, in particolar modo quelli legati alla ridotta o mancata presenza in servizio ovvero derivanti dal punteggio della scheda individuale di valutazione, rimangono nelle disponibilità della U.O. in cui si sono generati e sono distribuiti a favore dei medesimi dipendenti in relazione al punteggio attribuito nella valutazione individuale.

   Differenziazione del premio individuale
   A tale differenziazione è collegato il 20% delle somme destinate alla performance individuale al fine di determinare una differenziazione in incremento di almeno il 30% del valore medio procapite distribuito a titolo di premialità.
   Si definisce altresì che l'incremento di premialità in questione debba interessare il 20% del personale afferente a ciascuna struttura.

3. **Obiettivi Strategici:** Sull'ammontare del fondo premialità e fasce viene decurtata una quota pari a € 250.000,00 che viene destinata alla valorizzazione di particolari obiettivi strategici individuati dalla Direzione Generale.

   Per tali obiettivi potrà essere corrisposta al personale interessato una ulteriore quota ad integrazione del premio individuale non superiore ad € 3.000,00, previa informativa sia alle OO.SS. che ai dipendenti interessati.

   Si tratta di obiettivi:
   - predeterminati e non inseriti nel percorso di budget;
   - non prevedibili perché intervenuti nel corso dell'anno.

Modalità di erogazione delle premialità

Il fondo verrà attribuito alle UU.OO. in relazione al personale dipendente assegnato al 31 marzo dell'anno di riferimento, definendo quindi il budget di ciascuna struttura, in relazione al numero degli operatori in servizio.

Il personale afferisce alle strutture sulla base del centro di responsabilità assegnato dove ha prestato prevalentemente servizio nel periodo di valutazione.

Sarà inoltre applicato un indice di ponderazione articolato per categorie secondo il seguente prospetto:

Categ. A	indice 1
Categ. B	indice 1,15
Categ. BS	indice 1,40
Categ. C	indice 1,65
Categ. D/DS	indice 2

L'incentivazione economica legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, avverrà secondo la seguente modalità:

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (X)	INCENTIVAZIONE ECONOMICA
$X \geq 90$	100%
$50 \leq X \leq 89$	In proporzione
$X \leq 49$	0%

Una volta definito, come indicato al punto precedente, il budget di UO, questo sarà moltiplicato per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, andando quindi a costituire il budget effettivo a disposizione.

La quota di spettanza di ogni singolo dipendente dovrà essere parametrata sulla base dell'effettiva presenza da valutare in funzione di:

- tipologia di contratto: full time, part-time
- data assunzione/cessazione in corso d'anno
- assenze nel corso dell'anno secondo le seguenti modalità:

ASSENZA	PESO
Assenza ≤ 30 gg	100%
31 gg ≤ assenza ≤ 270 giorni	Proporzione
Assenza ≥ 271 giorni	0%

Periodicità dei pagamenti

TIPOLOGIA	PERIODICITA'
Performance organizzativa – CET	Trimestrale
Performance organizzativa – struttura	Annuale
Incentivazione individuale + differenziazione premio	Annuale
Progetti strategici	Annuale

Il personale che alla data odierna, in virtù di precedenti specifici accordi risulta avere in godimento una maggiorazione della retribuzione accessoria erogata a titolo di premialità (ex produttività collettiva), conserva detto trattamento economico accessorio con una riduzione del 25% sulle quote ancora da erogare nell'anno 2019 e, ciò, fino e non oltre il 31.12 del corrente anno.

Al riguardo, è fatta salva la facoltà di ridefinire nuovi criteri di distribuzione in relazione alla peculiarità dell'attività svolta.

Art. 26 – Sistema di Valutazione del personale

La valutazione individuale è il meccanismo attraverso il quale ogni dipendente a qualsiasi livello, ottiene un feedback dell'attività svolta finalizzato alla promozione della crescita professionale dell'individuo.

Viene condotta dal Direttore dell'UO e/o dai coordinatori/responsabili di UO/area ed è orientata a due dimensioni:

- la partecipazione all'attività dell'UO/Area, in termini di capacità organizzative, relazionali, assistenziali;
- il contributo, diretto o indiretto, al raggiungimento degli obiettivi generali o individuali (gestione di specifici progetti, realizzazione di piani, iniziative ecc..).

L'attività di valutazione deve essere sempre improntata ai principi di buona fede, trasparenza e oggettività di giudizio, nonché di chiarezza dei criteri utilizzati da parte del valutatore.

La valutazione deve essere scevra da condizionamenti non correlati all'attività professionale svolta dall'operatore e coerente con i criteri e gli indicatori previsti dalla presente disciplina.

Lo strumento per la valutazione individuale è costituito da apposite schede.

La valutazione dovrà prevedere 3 fasi:

- ✓ FASE 1: condivisione degli obiettivi di struttura e conoscenza della scheda di valutazione individuale da parte del valutato una volta sottoscritta la scheda di budget ;
- ✓ FASE 2: valutazione intermedia interna alla struttura. Solo in caso di valutazione intermedia negativa, dovrà esserci un confronto tra valutato e valutatore per esaminare le criticità presumibilmente entro ***settembre*** dell'anno considerato;
- ✓ FASE 3: valutazione finale in cui risulta necessario il confronto tra valutato e valutatore e a seguito della quale si procederà al riconoscimento delle spettanze a titolo di performance presumibilmente a ***marzo*** dell'anno successivo;

La valutazione finale, potrà essere preceduta dall'autovalutazione da parte del valutato.

Il dipendente prende visione della scheda di valutazione apponendo la propria sottoscrizione secondo la procedura aziendale. Le parti si riservano, in successiva sede, di operare una approfondimento ai fini della revisione delle vigenti schede di valutazione, anche in relazione alla possibilità di un'eventuale ulteriore motivata richiesta di confronto a livello gerarchico