

Modifica del Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante

Premesso che in data 23 novembre 2015 le parti hanno concordato di modificare il testo del Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante allegato al precedente Accordo del 2 novembre 2010;

le parti concordano

1) di eliminare dall'art. 9 l'espressione "d'equipe" lasciando invariato il testo rimanente:

2) di sostituire il comma 3 dell'art. 10 del Protocollo citato, approvato con DDG n. 412 del 17/11/2010 nella maniera seguente:

- comma 3: Fermo restando quanto previsto dall'art. 9, il fondo viene distribuito nell'anno di riferimento fino al suo completo esaurimento.

Roma, 9 maggio 2016

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

DR.SSA ELEONORA ALIMENTI

DR. SSA SILVIA QUATTROCIOCCHÉ

Dr. DOMENICO COSTA

DR. GIUSEPPE VISCONTI

DOTT. ALESSANDRO SILI

RSU AZIENDALE

LAURA PIGNOTTI

PAOLO RODOFILI

ROSARIO ESPOSITO

CARMELA CUCCHI

ANDREA LATTE

MEZIA SIBILIA

RICCI MASSIMILIANO

FABIO LIJOI

OO.SS. COMPARTO UNIVERSITA'

FLC CGIL

UIL RUA

USB/PI

STEFANO DI MANNO

SERGIO CORSETTI

FABIO DE ANGELIS

ALESSANDRO DI PASQUALE

FABRIZIO PETRONE

ANDREA FERRAZZA

DEMETRIO BILOTTA

CSA della CISAL UNIVERSITA'

CISL UNIVERSITA'

CONFSAL SNALS UNIV. CISAL

PROTOCOLLO APPLICATIVO
PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

“POLICLINICO TOR VERGATA”

AREA: Comparto

**PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE del
“Policlinico Tor Vergata”
(AREA DEL COMPARTO)**

Premessa

Il presente protocollo definisce le logiche per la gestione del sistema premiante aziendale per l'anno 2011 e riguarda le modalità di attribuzione della retribuzione della produttività collettiva e individuale del personale dipendente del Policlinico Tor Vergata afferente all'Area del Comparto.

Il sistema premiante è finalizzato all'erogazione del fondo per la produttività riconoscendo a ciascuno dei dipendenti il merito per il ruolo svolto e un incentivo per l'impegno dimostrato.

Principio fondamentale del sistema premiante è la totale trasparenza dei processi valutativi e la oggettivizzazione degli indicatori da utilizzare per la valutazione.

**ARTICOLO 1
*Piano operativo (schede di budget)***

La prestazione lavorativa nell'anno di riferimento è esaminata in due ambiti :

- il primo ambito guarda all'efficacia dell'operato “in squadra” (individuata come CdR / CdC / Equipe) e si traduce nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del personale del comparto afferente al CdR / CdC / Equipe;
- il secondo ambito, invece, si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe.

Ai fini dell'individuazione degli incentivi spettanti, in corso d'anno vengono pertanto effettuate una serie di operazioni che si articolano nelle verifiche di raggiungimento degli obiettivi d'equipe e nell'individuazione dei livelli di apporto individuale alla produttività d'equipe.

**ARTICOLO 2
*Determinazione dei fondi***

Il fondo della produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene determinato secondo la normativa contrattuale vigente.

Eventuali incrementi del suddetto fondo derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione o convenzioni con soggetti pubblici o privati ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/97 saranno conteggiati separatamente per essere distribuiti, secondo quanto stabilito nel relativo Regolamento (oggetto di informazione preventiva) e tenendo conto della partecipazione a progetti aziendali autorizzati (proporzionalmente sia al personale sanitario che al personale amministrativo) e sottoposti ad accordo sindacale.

ARTICOLO 3

Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Destinazione del fondo

Il fondo incentivante viene destinato a tutti i dipendenti dell'area del Comparto sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati ai singoli centri di responsabilità / centri di costo / equipe dal Direttore o Responsabile del CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico e dal Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario e sulla base degli apporti **individuali** dei singoli dipendenti alla produttività d'equipe.

L'accesso è correlato alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti:

Ca tegoria	Moltipl icatore
B	1,08
Bs	1,12
C	1,24
D	1,34
Ds	1,45

ARTICOLO 4

Modalità di accesso al fondo

La quota individualmente destinata ad ogni dipendente viene ripartita secondo le seguenti modalità:

1. l'80% del fondo viene erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al CdR / CdC / Equipe (Produttività Collettiva);
2. il restante 20% del fondo viene erogato al personale dipendente in base alla valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe (Produttività Individuale).

ARTICOLO 5

Programmazione annuale degli obiettivi e valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività della equipe.

Gli obiettivi di produttività e/o miglioramento dei servizi sono contenuti nel documento di programmazione per l'anno di riferimento e sono riferiti al CdR / CdC / Equipe. Si tratta di obiettivi misurabili, definiti sulla base degli indirizzi aziendali, descrittivi del volume e qualità delle attività svolte e relativi all'efficacia delle prestazioni erogate e dei percorsi assistenziali realizzati.

Elemento indispensabile per la funzionalità del sistema sarà la necessaria preventiva informazione che ogni Responsabile dovrà dare ai dipendenti circa gli obiettivi assegnati al CdR / CdC / Equipe di appartenenza.

La valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività dell'equipe tiene conto dei seguenti criteri:

- Impegno lavorativo;
- Qualità delle prestazioni svolte;

- Adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- Orientamento verso l'utenza;
- Capacità professionali.

ARTICOLO 6

Verifiche annuali del grado di raggiungimento degli obiettivi d'equipe

Le funzioni di verifica del raggiungimento degli obiettivi d'equipe sono attribuite all'Organismo di Valutazione che basa le sue determinazioni sull'esame delle singole schede di budget, nelle quali saranno indicati i diversi obiettivi assegnati e i corrispondenti indicatori di risultato.

La fase istruttoria, propedeutica alle verifiche spettanti all'Organismo di Valutazione, è affidata al Direttore o Responsabile di CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico ed al Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario, che, al termine dell'anno, procede, in collaborazione con i servizi di Controllo interno o delle altre strutture aziendali di competenza e sulla base della documentazione raccolta, alla definizione di un giudizio, espresso in termini percentuali (da 0 a 100), sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In sede di valutazione l'organismo di Valutazione terrà eventualmente conto di eventuali eventi esterni indipendenti dalla volontà del valutato che impediscano il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Rapportando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo al relativo al peso esprimerà sempre in termini percentuali il grado di raggiungimento del risultato del CdR / CdC / Equipe.

L'U.O.C. Innovazione, Sviluppo, Pianificazione Strategica e Controllo Direzionale provvederà alla trasmissione delle schede e della relativa documentazione all'Organismo di Valutazione.

.

ARTICOLO 7

Valorizzazione apporto individuale

I criteri di cui all'articolo 5 dovranno essere specificati in sede di assegnazione degli obiettivi individuali dal Direttore o Responsabile di CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico e dal Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario, secondo apposite articolazioni relative con riferimento agli indicatori che saranno presi in considerazione ai fini della valorizzazione individuale. Tali criteri e i rispettivi indicatori dovranno essere posti a conoscenza del valutato e dovranno essere sottoscritti dallo stesso, per presa visione, nella scheda di cui all'allegato 1.

Per determinare il punteggio relativo alla valorizzazione dell'apporto individuale alla produttività d'equipe (Produttività individuale) si prende in esame il grado di adesione del singolo operatore, in una scala che va dal Livello 1 al Livello 5, secondo i criteri indicati nella scheda allegato 1 al presente regolamento. Posta la logica secondo cui tutti livelli minimi equivalgono allo 0% e tutti livelli massimi corrispondono al 20%, sarà quindi

calcolata la quota di produttività individuale, nel rispetto dei valori di seguito specificati, fermo restando che la percentuale finale sarà data dalla media riferita ai singoli items:

1 Minimo	2 Basso	3 Medio	4 Buono	5 Elevato
0%	5%	10%	15%	20%

Le motivazioni alla base della valutazione saranno succintamente riportate sulla scheda individuale di valutazione (Allegato1).

ARTICOLO 8

Organismo di Valutazione

L'organismo di Valutazione sulla base della documentazione raccolta, procede alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'equipe. Le considerazioni in merito a tali elementi saranno tradotte in un punteggio percentuale volto a confermare, elevare o ridurre il punteggio della fase istruttoria.

Il punteggio ottenuto in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi consente di stabilire la quota di produttività collettiva spettante ai componenti dell'equipe.

In relazione alla valorizzazione dell'apporto individuale alla produttività d'equipe (Produttività individuale), in caso di mancata condivisione sull'esito della stessa, il dipendente valutato ha diritto di formulare per iscritto le proprie controdeduzioni con la possibilità di essere ascoltato in contraddittorio di fronte all'Organismo di Valutazione quando la verifica abbia dato esito al di sotto del valore medio.

ARTICOLO 9

Residui annuali fondo incentivante

I residui annuali del fondo incentivante, eventualmente derivanti dalla verifica di mancato raggiungimento della totalità degli obiettivi, non possono essere distribuiti nell'anno di riferimento. Tali residui vengono quindi destinati ad incrementare, senza alcuna forma di storicizzazione, l'ammontare del fondo del successivo esercizio.

ARTICOLO 10

Distribuzione degli incentivi in funzione dei giorni di assenza, orario di lavoro e sanzioni disciplinari

Principio guida dell'incentivazione risiede nel premiare coloro che hanno dato il proprio concreto ed effettivo apporto ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento.

Conseguentemente, il fondo per la produttività viene erogato, a seguito delle enunciate verifiche e valorizzazioni, anche in proporzione alle giornate di servizio effettivamente prestato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9, il fondo viene distribuito nell'anno di riferimento fino al suo completo esaurimento.

Nell'applicazione della suddetta logica non sono considerati giorni di assenza quelli relativi a:

- congedo ordinario ;
- congedo ordinario aggiuntivo (rischio radiologico);
- riposo compensativo;
- frequenza a corsi di formazione autorizzati;
- congedo di maternità e paternità relativamente alla quota di produttività collettiva.

La presenza in servizio dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene valutata proporzionalmente al tempo pieno.

Al personale con incarico temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

Il dipendente che, nell'anno in cui si riferisce la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, è raggiunto da sanzione disciplinare che comporta una multa da una a quattro ore di retribuzione, percepisce una quota corrispondente al raggiungimento degli obiettivi individuali ridotta del 50%.

Se la sanzione disciplinare è pari ad 1 giorno di sospensione, il dipendente non percepisce l'intera quota individuale.

Se la sanzione disciplinare è ricompresa tra i 2 e i 5 giorni di sospensione, il dipendente, oltre alla quota individuale, perde il 50% della quota di equipe.

Se la sanzione disciplinare supera i 5 giorni di sospensione, il dipendente non è ammesso ai benefici economici di cui al presente regolamento nell'anno in cui è stato emanato il provvedimento.

ARTICOLO 11

Corresponsione acconto produttività collettiva

E' prevista al termine del primo semestre l'erogazione da parte dell'amministrazione di un acconto pari al 40% della Produttività collettiva. Svolto il lavoro di verifica degli obiettivi dell'equipe da parte dell'Organismo di Valutazione, si procederà a calcolare l'importo di produttività collettiva spettante e ad effettuare il conguaglio, positivo o negativo, con quanto liquidato in forma di anticipazione.

ALLEGATO 1

POLICLINICO "TOR VERGATA" SISTEMA PREMIANTE DEL COMPARTO SCHEDA INDIVIDUALE DI VALORIZZAZIONE

STRUTTURA/EQUIPE:

DIRETTORE/RESPONSABILE:

DIPENDENTE:

FATTORI DI VALORIZZAZIONE		LIVELLI DI APPORTO INDIVIDUALE				
Codice	Descrizione	1 Minimo	2 Basso	3 Medio	4 Buono	5 Elevato
1	IMPEGNO LAVORATIVO: <i>Dedizione e precisione dei compiti assegnati nei termini prescritti;</i> a) <i>Indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
2	QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE: <i>Competenza rispetto alle mansioni da svolgere e orientamento al miglioramento professionale</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
3	ADATTAMENTO CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI: <i>Attenzione agli eventi organizzativi e conseguente adattamento alle soluzioni individuate, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
4	ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA: <i>Attenzione alle aspettative/esigenze dell'utenza interna ed esterna del Policlinico, operando con professionalità e cortesia</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
5	CAPACITA' PROFESSIONALI: <i>Conoscenza e applicazione delle procedure /protocolli in atto</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					

Data

Firma del Dirigente responsabile dell'equipe:

Firma del dipendente interessato per presa visione:

Eventuali motivazioni del Dirigente responsabile dell'Equipe:

Data _____

Firma del Dirigente _____

Eventuali controdeduzioni del valutato:

Data _____

Firma del valutato _____

Eventuali osservazioni dell'Organismo di Valutazione

Data _____

Firma dei componenti dell'Organismo di Valutazione
