

Modalità di distribuzione del fondo della produttività collettiva per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale dipendente del COMPARTO

1. La premialità, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, di cui alla DGR delle Regole per l'anno in corso e approvati con apposito Decreto. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali inviando copia del Decreto di definizione degli obiettivi.

Di norma, entro maggio di ciascun anno, gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dipendente.

Ai Direttori di Dipartimento dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, mediante appositi incontri di negoziazione di 1° livello con la Direzione Strategica. I Direttori di Dipartimento, a loro volta, assegneranno gli obiettivi, alle SC, mediante incontri di 2° livello e a cascata a tutto il personale dipendente.

3. I criteri per l'attribuzione della produttività collettiva sono così definiti:

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo di premialità viene erogato per tutti i dipendenti del comparto in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nella tabella che segue. La predetta quota può subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nel paragrafo seguente**.

Area	Valore quota
Professionisti della salute e dei funzionari (ex D e DS)	1,6*
Assistenti (ex C)	1,4
Operatori (ex BS)	1,2
Personale di supporto (ex A e B)	1

*Per gli ex DS il coefficiente sarà 1,8 per tre anni, decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente accordo, quale clausola di salvaguardia

- **3.2** La quota del 20% del fondo di premialità verrà assegnata di norma alle SC, sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (come da prospetto sopra riportato). Nei casi in cui le Strutture Complesse hanno esiguità di personale, di massima inferiore a 8 unità, che non consentirebbe una equa differenziazione degli importi la quota verrà assegnata al Dipartimento. Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

FASCIA	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

**A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri sopra-riportati le percentuali di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota assegnata tabellare
< 60	Nessuna quota assegnata
≥ 60 a 100	Assegnata la quota del 75% proporzionata alla percentuale raggiunta

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi, sui quali poi, a loro volta, verranno valutati.

- **3.3** La restante quota del 5% della premialità verrà gestita nel rispetto dei termini di cui all'art. 82 del CCNL del comparto per il triennio 2016-2018. Al personale del comparto che consegue le valutazioni più elevate, comprese in un range tra 95 e 100, sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 70% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La differenziazione del premio individuale potrà essere erogato ad un numero di dipendenti che sarà determinato di anno in anno, in relazione all'entità del fondo e della quota media, tra coloro che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, rientranti in un range tra 95 e 100, su proposta dei Direttori di Dipartimento e dei Responsabili dei Servizi in Staff, con individuazione di specifica motivazione, pertanto, le proposte dovranno riguardare i dipendenti con le schede individuali con le più elevate valutazioni ovvero entro l'ambito valutativo della fascia più elevata, comunque non inferiore a tali parametri. Le proposte pervenute dai Dipartimenti saranno valutate dalla Direzione Strategica d'intesa con i proponenti. Nel caso in cui i dipendenti con valutazione compresa nel range 95/100 siano inferiori al numero massimo concordato, la disponibilità economica che ne consegue viene equamente redistribuita tra i dipendenti meritevoli (con punteggio =>95/100).

Resta inteso che il premio erogato al singolo non può essere inferiore alle quote previste dal CCNL 2016-2018 art.82.

- **3.4** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa della struttura di appartenenza come segue:

Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa	Importo spettante
< 60%	0
≥ 60% e <95%	In proporzione
≥ 95%	100%

4. I residui:

- generati dall'applicazione dei punti 3.1 e 3.2 sono ridistribuiti all'interno della struttura di appartenenza (con i criteri applicati al punto 3.2), solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia D e E, proporzionalmente alle quote percepite da ciascun partecipante agli obiettivi;
- relativi al mancato raggiungimento del 95% della Performance Organizzativa (vedi punto 3.4) sono ridistribuiti ai dipendenti in relazione al percepito esitante dall'applicazione del sistema vigente di valutazione;
- delle altre voci del fondo premialità (reperibilità, ecc..) sono attribuiti ai dipendenti in relazione al percepito esitante dall'applicazione del sistema vigente di valutazione.

Mantova, 16/07/2024

La delegazione trattante di parte pubblica

Le R.S.U. Comparto

Le OO.SS. Comparto

FP CGIL CREMONA _____

FP CGIL MANTOVA _____

FP CISL _____

UIL FPL MANTOVA _____

UIL FPL CREMONA _____