

5 – Modalità di erogazione del sistema premiante

Il sistema di misurazione e valutazione è strumentale ad integrare le dimensioni delle performance organizzative delle Strutture che concorrono al risultato aziendale complessivo con le performance individuali che, a diversi livelli di responsabilità e professionalità, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della propria struttura di appartenenza e dell'organizzazione aziendale nonché a processi di valorizzazione manageriale e professionale.

Il collegamento tra obiettivi aziendali, obiettivi di struttura ed obiettivi individuali caratterizza l'integrazione tra i diversi livelli di programmazione e determina la consequenziale assegnazione degli obiettivi.

Si procede alla quantificazione delle risorse da destinare al Sistema Premiante utilizzando le somme disponibili nei pertinenti fondi aziendali costituiti ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL. di categoria.

Pertanto tenuto conto delle risorse da destinare al Sistema Premiante, viene definita per ogni dipendente una "quota individuale teorica" secondo i coefficienti di seguito riportati in relazione a:

- 1) Per la Dirigenza: Incarico (Direzione di Dipartimento - U.O.C. – U.O.S./U.O.S.D. - Incarico Professional);

POSIZIONE	PESO
Dirigente con incarico di tipo Professional	1,0
Dirigente Responsabile di U.O.S.D.	1,3
Dirigente Responsabile di U.O.S.	1,3
Direttore di U.O.C.	1,5
Direttore di Dipartimento	1,8

Si precisa che i Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari non medici che possono accedere al Sistema Premiante sono solo quelli titolari di rapporto esclusivo.

2) Per il Comparto: ex Categorie di appartenenza (Ds - D - C - Bs - B - A);

CATEGORIA - LIVELLO ECONOMICO	PESO
A	1,0
B	1,1
Bs	1,3
C	1,4
D	1,6
Ds	1,8

La somma delle quote individuali teoriche dei dipendenti raggruppati per struttura assegnataria di obiettivi di performance dà luogo al budget del sistema premiante destinato alla struttura.

Successivamente per il singolo dipendente viene calcolata una quota in base al periodo di servizio effettuato nell'anno solare di riferimento (ai fini del computo rileva la data di inizio e di fine servizio attivo). Questo criterio rileva inoltre nel calcolo dei 90 giorni di cui all'art. 4.2, periodo di tempo minimo richiesto ai fini della valutazione, che risulta essere componente imprescindibile per la conseguente attribuzione del premio di produzione.

Acquisita da parte della U.O.C. "Programmazione controllo di gestione" la valutazione percentuale della Performance Organizzativa attribuita dall'O.I.V. alla macrostruttura / U.O.C. di appartenenza del dipendente, questa viene utilizzata per il calcolo della nuova quota individuale teorica.

La quota individuale risultante dall'applicazione della percentuale della valutazione attribuita alla Macrostruttura/UOC di appartenenza, viene ridotta in relazione alle seguenti fattispecie:

- part - time, in relazione alla percentuale di riduzione dell'attività lavorativa ;
- aspettativa sindacale;
- distacco sindacale con riduzione del 70% della quota;
- semidistacco sindacale con riduzione del 20% della quota.

La quota individuale determinata in esito alle suddette fattispecie viene sottoposta ad una successiva decurtazione in relazione ai giorni di assenza del dipendente, per le seguenti causali:

- Aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, etc);
- Astensione facoltativa dopo il parto;
- Congedo retribuito per assistere portatore di handicap grave (art 42 comma 5 Dlgs 151/2001 e s.m.i.)

- Sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo
- Tutte le altre tipologie di assenze che non danno luogo a retribuzione.

La decurtazione avviene secondo il seguente schema esemplificativo:

$$\frac{\text{quota individuale}}{\text{numero di giorni di servizio attivo}} = X * \text{numero di giorni di assenza}$$

Le somme risultanti dai suddetti abbattimenti verranno redistribuite all'interno della medesima struttura di appartenenza ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione individuale uguale o superiore a 90 e secondo i coefficienti della categoria di riferimento.

Il ciclo del Sistema Premiante si conclude con l'attribuzione della c.d. Fascia Alta a tutti i dipendenti che hanno conseguito una valutazione individuale uguale o superiore a 90, distribuendo, secondo i coefficienti utilizzati per il calcolo della quota individuale, le economie derivanti dagli abbattimenti scaturenti in presenza di Performance Organizzativa inferiore al 100%.