

Revisione dell'impostazione delle modalità di utilizzo del fondo della produttività collettiva definita nel C.C.I.A. del 9/11/2007 .

L'art.7, c^1 lett.a) del CCIA 9/11/2007 viene così riscritto :

1. La quota del fondo produttività legata agli obiettivi di budget del singolo centro di responsabilità viene gestita secondo la seguente procedura :
- a) l'individuazione degli obiettivi di budget, che coinvolgono tutte le figure professionali, di ogni singola unità operativa e la definizione del loro peso viene effettuata nel corso della negoziazione di budget. Per il personale del comparto l'erogazione della quota è legata ad uno o più progetti, significativi per il personale del comparto, contenuti nelle apposite schede della procedura di budget;
 - b) la conclusione del processo aziendale di definizione degli obiettivi di budget rilevanti ai fini del sistema di incentivazione e il successivo processo di informazione e comunicazione degli obiettivi agli operatori del centro di responsabilità (CdR) -processo che è in carico ai singoli responsabili/coordinatori del CdR- si conclude di norma entro il mese di aprile di ogni anno. Conseguentemente una parte della quota del budget del CdR -identificata in quattro/dodicesimi stante la suddetta tempistica- verrà erogata a prescindere dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdR stesso. Tale elemento procedurale sarà rivisto in futuro qualora si consolidino tempistiche differenti. Stante la situazione particolare verificata in quest'anno 2016, in via eccezionale solo per l'anno 2016 tale quota è fissata in sei/dodicesimi;
 - c) la determinazione della quota di incentivazione spettante a ciascun CdR è equivalente alla sommatoria dei valori potenzialmente erogabili ai singoli dipendenti del CdR in base ai coefficienti di cui al successivo punto g);
 - d) i coordinatori e i RAD preposti alla valutazione degli operatori dei CdR afferenti al SITRA sono raggruppati nel CdR "Direzione SITRA" ma restano ingaggiati e mantengono la responsabilità sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR di effettiva assegnazione, secondo criteri/modalità declinati dalla Direzione SITRA; per quanto riguarda i titolari di posizione organizzativa appartenenti ad altri CdR non afferenti alla Direzione SITRA la rispettiva quota, identificata in base ai coefficienti di cui al successivo punto g), resterà distinta rispetto al budget disponibile per gli altri operatori del CdR;
 - e) in fase di presentazione degli obiettivi di budget il responsabile/coordinatore del CdR, in base alla tipologia di obiettivi previsti nella scheda di budget, può procedere ad un'eventuale ulteriore declinazione per assicurare una miglior aderenza degli obiettivi alla composizione dell'organico del CdR;
 - f) a consuntivo si determina la quota di budget effettivamente erogabile per il singolo CdR, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi del CdR -come identificati al punto a)- in base ad un criterio direttamente proporzionale (es.: obiettivi raggiunti in quota pari all' 80% = quota erogabile 80%, come da Regolamento di Budget);
 - g) la suddetta quota, determinata a consuntivo in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, viene assegnata ai singoli dipendenti del CdR in base ad un "coefficiente totale individuale" espresso dal prodotto dei seguenti fattori: coefficiente ponderato per categoria, punteggio complessivo derivante dalla scheda di valutazione individuale, effettiva presenza in servizio.

La tabella sottostante evidenzia i coefficienti per categoria

Tabella coefficienti ponderati per categoria	
Categoria	Coeff
Dipendenti Cat. A -B - BS	0.80

Dipendenti Cat. C	0.95
Dipendenti Cat. D – DS	1.10
D-DS con coordinamento effettivo e/o P.O.	1.35

Esempi di determinazione del “coefficiente totale individuale” :

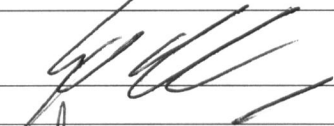
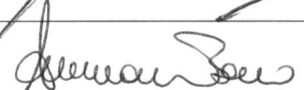
A	B	C	D
coefficiente ponderato predefinito per categoria	esito della scheda di valutazione individuale	presenza annua	coefficiente totale individuale (A*B*C)
0,85	100% (=1)	100% (=1)	0.85
0.95	60 % (=0,6)	100% (=1)	0.57
0.85	90% (=0,9)	100% (=1)	0.76
1.10	100% (=1)	100% (=1)	1,10
1.35	90% (=0.90)	100% (=1)	1,21

La quota complessivamente erogabile a livello di CdR viene distribuita interamente tra gli operatori del CdR, tenuto conto di quanto previsto al precedente punto d).

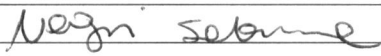

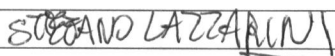
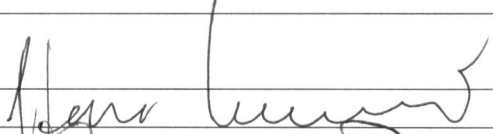






- In merito all'utilizzo della scheda di valutazione, si precisa che in presenza di dissenso motivato espresso dal soggetto valutato è prevista una procedura di riesame della scheda. Il riesame sarà effettuato in via definitiva mediante un ulteriore momento di valutazione svolto da una apposita Commissione nominata dalla Direzione Generale .
- La liquidazione della quota spettante è prevista a conclusione della verifica da parte del Nucleo di Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di budget e della procedura di valutazione individuale, ossia indicativamente per le mensilità di giugno/luglio dell'anno successivo.

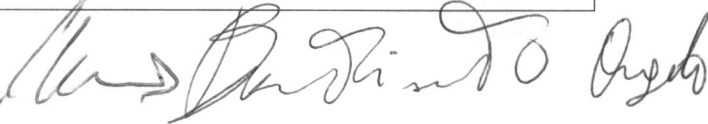
Crema 8 settembre 2016

La Delegazione Aziendale ASST Crema

Responsabile dell'U.O. Personale : dr. Guido Avaldi	
Direttore di Presidio : dr. Roberto Sfogliarini	
Dirigente SITRA : dr.ssa Anna Maria Bona	

La Delegazione Sindacale

F.P.S./C.I.S.L.	
F.P/C.G.I.L	
U.I.L. / FPL	
F.S.I. <u>USAE</u> 	
FIALS –CONFSAI 	
NURSING UP 	
RSU Aziendale 	
	

FBI CONFINTESA 
 FPASC 