

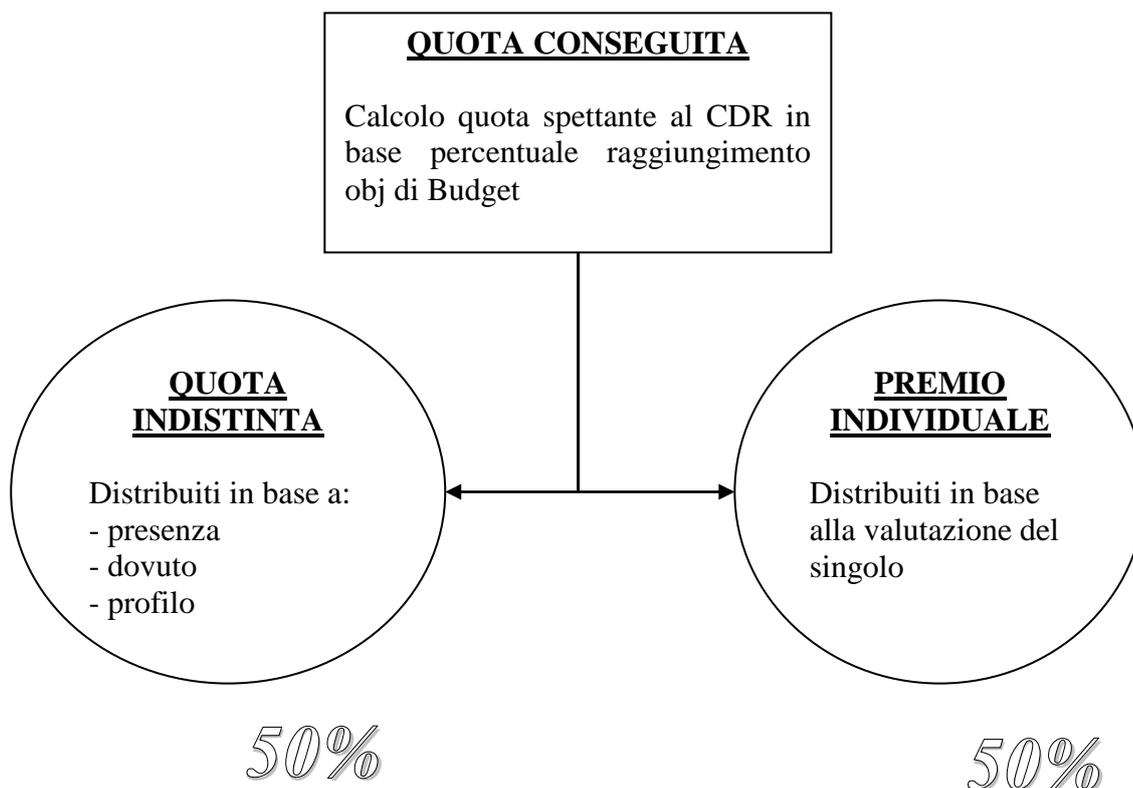
EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Criteri generali di erogazione degli incentivi

Il fondo di incentivazione di risultato è distribuito a consuntivo sulla base degli obiettivi definiti per ogni CDR, dei risultati effettivamente raggiunti e del contributo apportato da ogni singolo operatore agli stessi.

L'erogazione della retribuzione di risultato avverrà con gestione a budget per il 100% del fondo a disposizione.

La **quota conseguita** da ogni CDR verrà calcolata sulla base della % di raggiungimento degli obiettivi di budget:



1. **Quota indistinta:** il 50% della quota conseguita verrà distribuito agli operatori del CDR sulla base del dovuto orario, della presenza oraria e della categoria di appartenenza.
2. **Premio individuale:** il restante 50% della quota conseguita verrà distribuita sulla base della valutazione del singolo operatore effettuata tramite l'utilizzo delle parti A-B-C della nuova scheda di valutazione, con i meccanismi di calcolo definiti nella tabella che segue:

Punteggio conseguito	Premio individuale
Fascia D	30%
Fascia C	70%
Fascia B	90%
Fascia A	100%

Costruzione delle fasce di punteggio

Si definiscono 4 fasce di punteggio, costruite come segue:

Fascia di punteggio	DA	A
Fascia D	0	$(\text{MediaAz} - 0) * 0,85$
Fascia C	$[(\text{MediaAz} - 0) * 0,85] + 1$	$[(\text{MediaAz} - 0) * 0,95]$
Fascia B	$[(\text{MediaAz} - 0) * 0,95] + 1$	$\text{MediaAz} - 1$
Fascia A	MediaAz	200

Procedure di definizione della quota conseguita

Il meccanismo di calcolo della quota conseguita sarà definito sulla base della % di raggiungimento degli obiettivi di budget del CDR. In via del tutto transitoria, nell'anno 2005, viene garantita al personale del comparto una soglia minima di realizzazione di detti obiettivi pari all'80%. A partire dall'80% e fino al 85% la quota sarà proporzionale all'effettivo raggiungimento degli obiettivi, al di sopra del 85% gli obiettivi saranno considerati raggiunti al 100%.

Pesi categorie

A	1
B e BS	1,9
C	2,3
D	3
DS	3,5
D-DS con posizione	4
DSB	4,5

Periodicità della liquidazione

E' previsto un sistema di acconti su base mensile pari al 50% del fondo totale.

A fine anno in seguito al calcolo del raggiungimento degli obiettivi di CDR ed alla valutazione dei risultati e dei comportamenti individuali, si provvederà ad erogare o a trattenere il saldo di quanto dovuto rispetto agli acconti corrisposti.

Sono esclusi dal compenso per la retribuzione di risultato i giorni di assenza a qualsiasi titolo eccetto le ferie, i recuperi, le missioni, i comandi, i permessi sindacali, gli infortuni e il congedo straordinario per gravidanza e puerperio, i permessi previsti dalla legge 104/1992 e le assenze retribuite effettuate ai sensi della legge 53/2000.

Ai dipendenti in distacco sindacale retribuito, in applicazione dell'art. 23, comma 9, del CCNL 19/04/2004, compete la quota massima di incentivo prevista per il profilo di appartenenza.

Distribuzione dei residui a livello di CDR

I residui relativi alla quota indistinta saranno redistribuiti fra il personale appartenente al medesimo CDR in proporzione alla presenza, al dovuto ed alla categoria di appartenenza.

I residui conseguenti alla mancata erogazione del premio individuale saranno distribuiti fra il personale appartenente al medesimo CDR in proporzione alla valutazione ottenuta (punteggio).

Quota del fondo per la produttività collettiva destinato al finanziamento di progetti-obiettivo del comparto

Per esigenze eccezionali legate alla messa a punto di progetti particolari finalizzati ad ottenere riorganizzazioni e/o miglioramenti della qualità delle prestazioni, l'Azienda può elaborare progetti obiettivo da incentivare.

Tenuto conto che queste evenienze non sono totalmente pianificabili a monte come, invece, quelle inserite nel piano budget, ai fini della loro gestione si definisce la seguente metodologia:

- 1°) ogni qualvolta l'azienda rilevi la necessità di attivare uno o più progetti ne esplicita le caratteristiche ed i contenuti secondo una proposta predefinita che sottopone al confronto con le rappresentanze del personale;
- 2°) per ogni proposta dovrà, pertanto, essere predisposta una scheda che preveda:
 - a. il titolo del progetto-obiettivo;
 - b. le finalità ed i fattori che l'hanno generato;
 - c. il numero, la qualifica e le caratteristiche degli operatori coinvolti (qualora non sia prevista la partecipazione di tutti gli operatori afferenti alla unità operativa interessata si procederà, attraverso l'informazione capillare dei dipendenti appartenenti ai profili interessati, nonché sulla base di adesioni volontarie, al reclutamento secondo i criteri che dovranno essere esplicitati nel progetto);
 - d. la durata ed il periodo di riferimento;
 - e. le modalità di verifica dei risultati;
 - f. l'indicazione delle eventuali eccedenze orarie ritenute necessarie per la sua realizzazione (si ritiene, comunque, che i progetti debbano compiersi il più possibile all'interno del normale orario di lavoro);
 - g. l'ammontare del fondo messo a disposizione a titolo di incentivo (che sarà determinato dalla valutazione dei seguenti fattori: grado di strategicità, durata, numero degli operatori coinvolti ed impegno orario);
- 3°) per quanto riguarda le modalità di erogazione della quota al personale coinvolto si fa riferimento a quanto previsto dal C.I.A. in materia di produttività;

- 4°) i progetti approvati verranno affidati ai responsabili interessati che ne cureranno la realizzazione e provvederanno alla verifica ed alla rendicontazione dei risultati all'azienda;
- 5°) l'azienda, successivamente e di volta in volta, provvederà a fornire adeguata informativa alle rappresentanze del personale circa l'esito del progetto;
- 6°) per il finanziamento dei progetti si attinge al fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, previsto dall'art. 38, comma 3, del CCNL 7/4/1999, nel limite del 10%. Tale limite viene ricontrattato, annualmente, entro il 30 giugno. Eventuali somme non utilizzate entro l'anno di competenza ritornano ai fondi della produttività collettiva.