

VERBALE DI ACCORDO PRODUTTIVITÀ DIRIGENZA SPTA **(30/03/2012)**

Il giorno 30 marzo 2012, presso la Direzione Generale dell'IRST si sono incontrati:

per l'IRST, Dott. Altini, Dott. Mazza, Dott.ssa Barlati, Sig.ra Massa

per le OO.SS.: Adriano Castagnoli (CISL FP), Monti Massimo (UIL FPL), Severi Roberto (CGIL FP).

Premesso che

negli accordi siglati in data 29 ottobre 2009, 29 aprile 2010 e 24/03/2011 vengono richiamati gli impegni delle parti per l'attivazione di un sistema di incentivazione per detto personale

le parti concordano di approvare il seguente regolamento

REGOLAMENTO PER LA PRODUTTIVITÀ DELLA DIRIGENZA IRST

Il sistema premiante ha la finalità di riconoscere i risultati conseguiti da ciascun dirigente dipendente presente in Istituto, singolarmente e/o nell'ambito dell'equipe in cui opera.

Ogni anno si definiscono le quote individuali di premio per ciascun dirigente IRST. Come riferimento si prenderanno le quote medie individuali messe a disposizione nelle Ausl di AVR.

Indirizzi di Budget e sostenibilità di Bilancio

Il processo di budget si sviluppa sulla base degli indirizzi strategici formulati dalla Direzione Generale, con lo scopo di declinarli coerentemente in obiettivi operativi all'interno delle articolazioni organizzative dell'Istituto e del personale che vi opera.

Al termine del processo di definizione del budget detti obiettivi saranno validati dal Nucleo Interno di Valutazione (NIV) per garantirne la coerenza con le strategie e la corretta/coerente definizione degli indicatori di verifica. In tale fase, inoltre, sarà analizzata dalla Direzione Generale la sostenibilità economica nel Bilancio del totale delle quote di premio inizialmente definite; qualora detta sostenibilità non fosse possibile, l'importo inizialmente preventivato potrà essere rivisto, in modo da garantire l'equilibrio complessivo del bilancio.

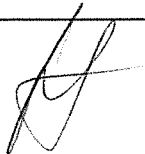
La Direzione si impegna a sottoporre all'assemblea dei soci, quale unico organo istituzionale individuato dallo statuto IRST preposto a tali decisioni, l'ipotesi di distribuzione anche ai dirigenti, a titolo incentivante, di una parte degli eventuali utili di bilancio prodotti.

Obiettivi e performance

Gli obiettivi saranno discussi e negoziati nell'ambito del processo di budget. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di equipe assegnati e degli eventuali obiettivi individuali misurerà la performance conseguita alla quale corrisponderà una produttività ed un conseguente premio.

In particolare in sede di Budget, la Direzione, qualora ritenga di istituire meccanismi di miglioramento della produttività individuale all'interno della U.O., potrà negoziare con i Direttori U.O. oltre agli obiettivi di equipe, anche gli obiettivi individuali individuando anche l'incidenza relativa delle due componenti.

C:\Documents and Settings\gmazza\Desktop\Regolamenti\Regolamento Valutazione ed Incentivazione DIRIGENTI SPTA.doc



U.O. oltre agli obiettivi di equipe, anche gli obiettivi individuali individuando anche l'incidenza relativa delle due componenti.

In sede di Budget, oltre agli obiettivi, verranno discussi i criteri per misurare il grado di raggiungimento degli stessi.

Dal 01 gennaio 2011 i dirigenti dipendenti titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, percepiranno un importo di detta produttività proporzionale all'orario prestato.

Ai fini della attribuzione di incentivazione sopra descritta, si concorda che per i periodi di assenza per maternità, malattia, infortunio sul lavoro eccedenti i 30 giorni cumulativi su base annua, al dirigente non competa alcun compenso di risultato, salvo le seguenti eccezioni.

Maternità facoltativa, congedo epr paternità, lutto, citazioni a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4 comma 1 della legge 53/2000, per i dipendenti portatori di handicap come all'art. 33 comma 3 della legge 104/92, permessi per donatori di midollo di cui all'art. 5 legge 52/01, attività di volontariato di cui all'art. 9 del DPR 194/01, congedi parentali di cui al Dlgs 151/01, assenze per screening o prevenzione oncologica.

Nel caso in cui l'assenza di cui sopra sia pari o superiore a 10 mesi nell'anno solare, al dirigente non competerà nessuna quota incentivante

Relativamente alla disciplina appena descritta relativa alle assenze, è fatta salva la facoltà della Direzione di proporre al NIV il riconoscimento economico totale o parziale attinente al raggiungimento degli obiettivi come precedentemente descritti.

Il dirigente a tempo indeterminato, potrà partecipare alla produttività soltanto trascorsi 6 mesi dall'assunzione.

In ogni caso, l'apporto individuale del dirigente sarà valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Per i dirigenti con rapporto a tempo determinato, devono aver svolto nell'anno solare almeno 6 mesi di effettivo servizio, decorsi i quali partirà il periodo utile al recepimento della retribuzione di risultato in relazione alla effettiva presenza.

Le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in maternità obbligatoria, avranno diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato relativa ai soli obiettivi di equipe; pertanto qualora esistano obiettivi individuali fermo restando quanto sopra (30 giorni), nulla sarà dovuto a proposito in quanto detti obiettivi non potranno essere soddisfatti.

Informazione

I direttori di U.O., al fine di rendere edotto tutto il personale afferente circa le performance richieste, organizzeranno apposite riunioni con il personale, documentandone gli esiti mediante un verbale sottoscritto da tutti i membri. Tale verbale dovrà riportare il piano degli obiettivi di U.O. anch'esso da sottoscrivere da tutto il personale afferente.

Spetta alla Direzione nelle modalità evidentemente concordate, informare i direttori di U.O. circa gli obiettivi e le performance richieste.

La Direzione aziendale si impegna a fornire alle OO.SS. nell'immediata conclusione del processo di Budget, il prospetto degli obiettivi di U.O. assegnati, informando altresì circa i criteri di valutazione del raggiungimento degli stessi nonché degli esiti delle valutazioni ad opera del NIV.

L'incentivo economico verrà corrisposto in relazione all'effettivo raggiungimento degli obiettivi come sopra decritti. Tale corresponsione avverrà in unica soluzione a consuntivo, entro e non oltre la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo. Gli eventuali importi restanti dalla non completa corresponsione degli incentivi individuati a budget rimarranno a disposizione dell'Istituto.

Obiettivi speciali

Il Direttore Generale ha la facoltà di definire obiettivi speciali destinati a singole professionalità a fronte di particolari obiettivi strategici individuati, coerentemente con l'andamento della gestione e delle decisioni prese in sede di budget. A detti obiettivi, qualora il giudizio qualitativo del Direttore Generale di concerto con il NIV sia positivo, corrisponderà una specifica indennità economica. Ogni anno l'Istituto darà informazione circa l'andamento di detti obiettivi.

A tal proposito si individuano quattro fasce di indennità per detti obiettivi speciali:

Bassa il cui valore va da 0 a 3000 €

Media il cui valore va da 3001 a 5000 €

Alta il cui valore va da 5001 a 7000 €

Super il cui valore va da 7001 a 10000 €

Detti valori potranno essere ridefiniti anno per anno dal Direttore Generale in base alle dotazioni economiche e la sostenibilità di bilancio.

Nucleo interno di valutazione

Si occupa del corretto funzionamento del sistema di valutazione delle performance e partecipa alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati sia in forma individuale che collettiva.

Il funzionamento del NIV sarà regolato dal regolamento interno di funzionamento (anche sulla base delle disposizioni in materia che saranno fornite dalla RER).

Letto, firmato e sottoscritto

Per le OO.SS.

FP CGIL.....

Roberto Scerif

CISL FP.....

Portugal

UIL FPL.....

Portugal

Per l'IRST S.r.l.

ASTU