

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

1. La retribuzione di produttività collettiva, 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, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso, approvati con appositi Decreti. 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 dei Decreti di definizione degli obiettivi. 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, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte. I Direttori di Dipartimento, a loro volta, assegneranno gli obiettivi, a cascata, alle UOC.

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

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo di produttività collettiva 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:

Categoria	Valore quota individuale
DS	1,8
D	1,6
C	1,4
BS	1,2
B	1

- **3.2** La quota del 20% del fondo di produttività collettiva verrà assegnata di norma alle UOC, 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

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several distinct signatures and initials.

*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
< 59	Assegnata 45% anziché 75%
DA 60 A 74	Assegnata 65% anziché 75%
DA 75 A 100	Assegnata 75%

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

- **3.3** La restante quota del 5% del fondo di produttività collettiva verrà gestito dal Direttore Generale per l'assegnazione del premio della qualità delle prestazioni individuali, nel rispetto dei termini di cui all'art.82 del CCNL del comparto, previa individuazione di:
- specifiche motivazioni nel caso in cui la quota minima abbia un moltiplicatore pari a 2;
 - schede progettuali nel caso in cui la quota minima abbia il moltiplicatore superiore a 2 sino a un massimo di 5;
- da esplicitare e condividere preventivamente con le OO.SS. Il premio di qualità 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 nelle fasce D e E, nell'ambito delle strutture di appartenenza, nell'ottica di una equa distribuzione tra le UOC. Resta inteso che il premio erogato al singolo non può essere inferiore alle quote previste dal CCNL 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
< 50%	0
≥50% e <90%	In proporzione
≥90%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

4. Eventuali importi non attribuiti verranno ridistribuiti all'interno della struttura, solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia C, D e E, proporzionalmente alle quote percepite da ciascun partecipante agli obiettivi.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials 'SN' and 'SB' on the right. At the bottom right, there is a small number '2' and the word 'SEQUE' followed by an arrow pointing right.