



Asur Marche – Direzione Generale Asur

Area negoziale Dirigenza Funzioni Locali

CCI del personale Area Dirigenza Funzioni Locali che ricopre posti del sezionale della Direzione Generale della dotazione organica dell'Asur

ANNO 2021 (PARTE ECONOMICA)

Recepto con determina ASURDG n.93 del 10.02.2022

SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Stralcio

A) Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (performance organizzativa)

A.1) - Il processo di budget

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione della Direzione Generale ASUR, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

Le schede di budget annuali riguardanti le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali, gli obiettivi da raggiungere e la messa a disposizione delle risorse umane, sono assegnate in modo formale e sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di Struttura, di norma entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

Il Direttore/Responsabile illustra gli obiettivi e i livelli di prestazione convenuti e li declina a ciascun Dirigente, tenendo conto della tipologia di incarico dirigenziale di ciascuno.

A.2) - Calcolo dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa)

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale dell'area dirigenza delle funzioni locali assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno.

Il valore della quota teorica individuale tiene conto della collocazione di ciascun dirigente all'interno dell'assetto organizzativo della Direzione Generale ASUR e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tabella 1:

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, comma 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,8
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,4

All'istituto contrattuale della retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa) partecipano tutti i dirigenti area delle funzioni locali con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art. 17 del CCNQ 7.8.1998 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della retribuzione di risultato.

La definizione delle spettanze individuali a consuntivo avviene quindi sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli importi individuali sono pertanto erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, al grado di raggiungimento degli obiettivi e al peso riconosciuto alla posizione dirigenziale ricoperta.

Ai fini della corresponsione dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori i giorni di assenza verrà applicata una conseguente proporzionale riduzione della quota incentivante spettante. La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge 104/92.

Ai fini della valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun C.d.R. valgono i sistemi di verifica orientati a definire separatamente le responsabilità dell'area comparto e delle aree dirigenziali, in relazione agli indicatori di risultato di rispettiva spettanza.

Con riferimento al personale che partecipa agli istituti incentivanti, correlati a programmi/progetti finanziati con risorse diverse dal fondo contrattuale di cui al presente CCI, la quota delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget può essere percepita e cumulata ai suddetti incentivi solo fino alla concorrenza di un importo massimo pari al doppio della quota stessa.

A.3) - Clausola di salvaguardia

Si conviene che l'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda di budget di ciascuna U.O. avviene come segue:

- per intero se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è > al 95%
- per il 95% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 90% e 95%
- per il 90% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 80% e 89%
- per l'80% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 70 e 79%
- per il 70% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 60 e 69%
- nessuna liquidazione se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. < al 60%

A.4) - Modalità erogazione premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa):

Il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa avviene con le seguenti modalità:

- liquidazione, di norma entro il mese di ottobre dell'anno di competenza, di un primo importo per stato di avanzamento relativo al primo semestre, nella percentuale pari ad un massimo del 50% del valore della quota teorica annua tenuto conto della percentuale di raggiungimento risultante dalla verifica semestrale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base di relazioni di avanzamento dei responsabili dei C.d.R. e dei report compilati dall'U.O.C. Controllo di Gestione, sottoscritti dal valutatore di prima istanza;
- la liquidazione del saldo annuale avverrà, successivamente alla determinazione, in via definitiva, delle risorse del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, in ogni caso successivamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, alla validazione della relazione aziendale sulla performance ed alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

A.5) - Economie risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali

Le economie derivanti dalla mancata e/o parziale realizzazione degli obiettivi di C.d.R. saranno redistribuite, a fine esercizio, tra tutti i C.d.R. che hanno raggiunto gli obiettivi al 100% proporzionalmente alla quota annuale di premio incentivante assegnato.

B) Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale

B.1) Scheda di valutazione individuale

Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione individuale allegata al regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n. 736/2020.

B.2) - Calcolo dei premi correlati alla performance individuale

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale area dirigenza delle funzioni locali assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno; dette risorse vengono utilizzate dal dirigente responsabile della Struttura per valorizzare in modo differenziato il diverso impegno produttivo, attitudine disponibilità e in sintesi il comportamento dei dirigenti assegnati, in un'ottica di miglioramento continuo dello standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate.

La quota della performance individuale si calcola sulla base dell'ammontare delle risorse attribuito a ciascun C.d.R. suddivisa, su base annua, per ognuno dei dirigenti interessati tenuto conto dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, c. 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,8
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,4

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dirigenti dell'area Funzioni Locali con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale non sussistono automatismi legati alle assenze dal servizio; i dirigenti pertanto dovranno essere valutati in relazione al livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è assegnata in riferimento agli obiettivi di budget della struttura, e pertanto in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

Il dirigente pertanto ha titolo a percepire il premio correlato alla performance individuale secondo la valutazione espressa nella scheda di valutazione individuale; i periodi di assenza rilevano pertanto solo in relazione alla loro influenza sul raggiungimento degli obiettivi.

Qualora il dirigente dovesse essere stato assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno o per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, la performance individuale sarà da considerare come "non valutabile" in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, pari pertanto a 100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita.

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate pari a 100, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti valutati positivamente e che si aggiunge alla quota di detto premio, ai sensi dell'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020.

Gli importi eventualmente non erogati o derivanti da valutazioni di performance individuali inferiori al 100%, saranno utilizzati tra i dipendenti del medesimo CdR per la performance organizzativa che hanno avuto valutazioni pienamente positive.

C) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITÀ STRATEGICHE

L'ammontare delle eventuali risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche, così come negoziate e definite in delegazione trattante, viene utilizzata dalla Direzione Generale ASUR per la realizzazione di obiettivi strategici assegnati ai dirigenti del Cd.R. o trasversali a più C.d.R.

Le progettualità strategiche hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono proposte e approvate dalla la Direzione Generale ASUR con atto formale.

Le progettualità strategiche vanno comunicate alle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenza delle funzioni locali tassativamente entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto è tenuto ad indicare i nominativi dei dirigenti coinvolti nonché, ad avvenuta esecuzione del progetto, tutti i dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla sua realizzazione.

L'eventuale differenziazione dell'apporto partecipativo, in termini di qualità e/o di quantità delle prestazioni rese per la realizzazione del progetto, sarà descritta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere

Alle progettualità strategiche partecipano i dirigenti area della dirigenza delle funzioni locali con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato individuati dal responsabile del progetto.

Le progettualità strategiche vanno comunicate, unitamente alla pesatura delle stesse, alle Organizzazioni Sindacali area dirigenza della dirigenza delle funzioni locali entro il mese di marzo dell'anno di riferimento

La partecipazione alle attività relative alle progettualità strategiche deve essere portata a conoscenza dei dirigenti coinvolti che devono sottoscrivere formale accettazione alla partecipazione della progettualità; il pagamento delle relative competenze avviene in un'unica soluzione, previa certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti da ciascuna progettualità.

L'importo massimo individuale erogabile ai partecipanti alle progettualità strategiche non può superare il doppio del valore della quota a ciascuno teoricamente spettante in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (quota A).

Le economie derivanti dal mancato/parziale utilizzo delle singole attività progettuali vengono impiegate per le finalità e con le modalità previste per la quota sub A) relativa alle risorse del fondo destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali.

ART. 11 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

- a) gli obiettivi specifici di budget e i risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR
- b) i risultati della performance individuale
- c) gli obiettivi riguardanti progettualità strategiche.

Le valutazioni riferite al raggiungimento di obiettivi specifici di budget e dei risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR nonché degli obiettivi riguardanti progettualità strategiche sono espresse in termini percentuali in relazione agli obiettivi prefissati.

La valutazione è effettuata in prima istanza dal dirigente della Struttura/Area e in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione.