

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PROGETTI SPECIALI ANNO 2008

Le linee programmatiche del "sistema premiante" dell'Istituto per l'anno 2008 sono emanate sulla base delle disposizioni contenute nel CCNL del Personale del comparto degli Enti pubblici non economici, valevole per il quadriennio 2006-2009.

In questo contesto, pertanto:

- viene riaffermata la validità del sistema premiante, quale essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, che si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi, coinvolgendo tutto il personale, valorizzando il confronto con le OO.SS. e dando ulteriore impulso allo sviluppo logico e coerente delle correlazioni intercorrenti tra "sistema premiante" e programmazione di Ente

- trova conferma l'impianto già collaudato dei due tradizionali istituti contrattuali che costituiscono il sistema premiante (**"Compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi"** e **"Progetti speciali"**), che ne rappresentano gli elementi portanti, anche in relazione alle finalità che si intendono rispettivamente perseguire: il conseguimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione e la gestione di specifiche criticità locali;

- deve trovare più ampia e sistematica attuazione il principio della valutazione differenziata degli apporti individuali, per corrispondere compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo, come previsto dall'art. 32 comma 2 del CCNL 16 02 1999 così come richiamato dall'art. 25 comma 7 del CCNL 01 10 2007;

- si dovrà proseguire nella linea di sempre più marcata attenzione agli aspetti qualitativi dei diversi prodotti e servizi dell'Istituto, ai quali sono già rivolti i monitoraggi effettuati al riguardo;

- si dovrà tenere conto degli sviluppi, nel corso del 2008, nell'attuazione delle linee guida del nuovo modello organizzativo approvato dal Consiglio di

amministrazione delibera n. 500 del 24 dicembre 2007, la cui realizzazione presuppone la partecipazione e l'impegno delle risorse umane per il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi posti a fondamento del predetto modello.

Si assume invece come impegno programmatico la previsione di cui al primo alinea del richiamato art. 25 comma 7, relativa all'introduzione del "grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza" quale ulteriore criterio per l'incentivazione della produttività per il miglioramento dei servizi, che potrà trovare attuazione soltanto il prossimo anno, dovendosi prima creare le condizioni organizzative e gestionali indispensabili per la sua fattibilità operativa.

Vengono quindi riproposte, e soltanto per la parte della valutazione degli apporti individuali integrate, le principali caratteristiche del sistema, già sviluppate negli anni precedenti:

- decentramento della gestione dei due istituti nell'ambito dei criteri contrattati in sede nazionale, per fornire leve gestionali realmente efficaci ai Dirigenti delle Strutture operative: in tal senso gli obiettivi premianti sono selezionati tra gli obiettivi di piano dell'Istituto, con particolare preferenza per quelli individuati come prioritari;
- differenziazione dei compensi per il personale delle Strutture centrali (100%) e per quello delle Strutture territoriali (120%), nell'ambito dei progetti speciali;
- corresponsabilizzazione del personale delle Strutture di staff sui risultati produttivi delle Sedi secondo parametri definiti, nell'ambito degli obiettivi premianti;
- conferma degli attuali livelli di negoziazione e di contrattazione; in tale logica:
 - è demandata alla contrattazione locale l'individuazione di tutti gli obiettivi incentivanti (ciascuno del peso minimo del 15%), in coerenza con la

previsione dell'art. 5, comma 1 del CCNL 9 ottobre 2003, richiamato dall'art. 4, comma 6 del CCNL 1 ottobre 2007, che assegna una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate alla produttività collettiva al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle Sedi territoriali abilitate alla contrattazione decentrata;

- presso le Sedi gli obiettivi premianti potranno essere individuati nell'ambito dell'intera gamma degli obiettivi di piano monitorabili (Allegato 1);
- alcuni di questi obiettivi, in numero di sette, vengono qualificati come prioritari, in quanto maggiormente significativi rispetto alle linee strategiche perseguite dall'Ente, finalizzati, tra l'altro, all'efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi primari all'utenza;
- le possibili scelte delle Sedi sono di almeno 5 obiettivi, dei quali non meno di 2 da individuare tra quelli prioritari;
- totale autonomia della contrattazione decentrata per l'individuazione dei progetti speciali, in numero minimo di tre per ciascuna Struttura.

CRITERI VALIDI PER AMBEDUE GLI ISTITUTI

Scadenze temporali

- 10 giugno 2008: termine per la contrattazione decentrata locale
- 25 giugno 2008: termine per la prima verifica intermedia a livello locale (con riferimento ai dati di produzione al 31 maggio)
- 14 luglio 2008: prima verifica intermedia a livello nazionale
- 27 luglio 2008: corresponsione acconto dei compensi incentivanti

- 24 ottobre 2008: termine per la seconda verifica intermedia a livello locale (con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre)
- 27 ottobre 2008: corresponsione acconto dei progetti speciali
- 28 novembre 2008: seconda verifica intermedia a livello nazionale
- 30 gennaio 2009: termine per la verifica finale a livello locale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2008)
- marzo 2009: verifica finale a livello nazionale
- aprile 2009: saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- maggio 2009: saldo progetti speciali.

Graduazione dei compensi

La graduazione dei compensi è commisurata alle percentuali di scostamento dagli obiettivi e dai progetti, secondo la seguente scala parametrica:

- da 90% a 100%:	100%
- da 80% a 89,9%:	90%
- da 70% a 79,9%:	80%
- inferiore a 70%:	0

Eventuali diverse articolazioni della scala parametrica saranno motivate adeguatamente in relazione agli specifici obiettivi o progetti.

I progetti o gli obiettivi di qualità non quantificabili (ad esempio: svolgimento di attività) devono comunque prevedere un sezionamento delle attività tale da consentire la verifica dello stato di avanzamento dell'intero obiettivo. Pertanto, **ad ogni verifica**, sia intermedia che finale, **deve essere sempre indicata la percentuale raggiunta di accostamento all'obiettivo**.

Erogazione dei compensi

L'ammontare dei compensi erogabili in ciascuna struttura è determinato sulla base delle risorse in forza al 31 dicembre (salvi i cessati in corso d'esercizio), assumendo come parametri per la distribuzione delle dotazioni budgetarie il coefficiente 1,00 moltiplicato per il numero di percettori rapportato al periodo utile ai fini dell'erogazione del compenso.

I compensi individuali saranno corrisposti tenendo conto dei seguenti elementi:

- parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 1° gennaio 2008, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione;
- solo per i progetti speciali, differenziazione dei compensi per il personale delle strutture territoriali (120%) e per quello delle strutture centrali (100%);
- apporto partecipativo individuale;
- percentuale di realizzazione dei progetti prefissati.
-

L'effettiva corresponsione del compenso alla singola risorsa avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

I compensi, in sede di acconto, sono corrisposti nella stessa misura dell'anno precedente.

Per la **concreta erogazione dei compensi**, all'atto della verifica finale, dovrà essere indicata nei relativi verbali la fascia percentuale in cui si collocano i compensi stessi.

I compensi relativi ad entrambi gli istituti vengono corrisposti sulla base del **merito partecipativo individuale** e sono attribuiti, con provvedimento motivato del Dirigente, secondo criteri selettivi **nell'ambito della seguente scala parametrica:**
1,10 - 1 - 0,90 - 0,70 - 0.

Avverso agli eventuali provvedimenti individuali di riduzione dei compensi superiore al 10% del valore standard (valore parametrico = 1) o di esclusione dagli stessi, che devono essere assunti dai dirigenti competenti sulla base di adeguate motivazioni, può essere proposto ricorso, anche in opposizione, entro 30 giorni dalla data di relativa notifica al Dirigente responsabile della Direzione centrale risorse umane, che decide in via definitiva, sentite le OO.SS.

Tali provvedimenti, perché non si configurino come iniziative avulse dal contesto organizzativo e produttivo della Struttura, devono essere preceduti da apposita, tempestiva e circostanziata comunicazione al dipendente interessato del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi, comunque, le finalità del coinvolgimento e del recupero delle professionalità.

Contrattazione e verifiche

Per tutte le Strutture ai diversi livelli territoriali, le rispettive contrattazioni decentrate dovranno essere definite entro e non oltre il termine fissato.

Dalle stesse dovrà risultare:

- l'individuazione di ciascuno degli obiettivi scelti come premianti e dei progetti speciali, con eventuale indicazione delle motivazioni alla base delle scelte;

- le valorizzazioni delle valenze economiche relativamente ai soli obiettivi premianti, da definire tenuto conto delle valenze minime stabilite;
- l'individuazione delle risorse impegnate in ciascun progetto speciale.

Negli stessi termini indicati dovranno essere effettuate le contrattazioni decentrate di verifica.

* * *

Le parti si riservano di valutare congiuntamente, in sede di verifiche intermedie e finale, le difficoltà che potrebbero ostacolare il raggiungimento di tutti gli obiettivi premianti e dei risultati attesi nei progetti speciali.

COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Beneficiario dei compensi è il personale delle aree A-B-C e quello destinatario ex art. 15 della Legge 88/89.

SEDI (comprese Sede Regionale di Aosta e Direzione Provinciale di Trento)

1. Gli obiettivi “premiati” delle Sedi sono individuati, in relazione alle esigenze operative locali, tra quelli del Programma 2008 elencati nell’allegato elaborato (**allegato 1**). Alcuni di tali obiettivi sono evidenziati come “**prioritari**” in quanto particolarmente rilevanti per l’Istituto.
2. Le Sedi, previa contrattazione integrativa locale, individuano **almeno 5 obiettivi** tra quelli indicati nell’allegato 1, di cui non meno di **2 prioritari**.

Ciascuno degli obiettivi individuati deve avere una valenza non inferiore al 15% nell’ambito del peso economico complessivo del 100%.
3. La scelta è solo qualitativa e non quantitativa: pertanto, gli obiettivi individuati devono essere perseguiti nelle misure dei target programmati.
4. Negli ambiti provinciali nei quali operano diverse Strutture, possono essere individuati, in accordo con i relativi responsabili, obiettivi differenziati per ciascuna di queste, ferma restando la titolarità della contrattazione attribuita ai soli dirigenti.

DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALE DI BOLZANO

Previa contrattazione integrativa locale, individuano almeno **tre obiettivi** tra quelli previsti nel Piano per le Direzioni Regionali (A.3.1, C.3 ed E.1) e tra le proprie attività di produzione corrente, anche nell'ambito delle iniziative di supporto all'operatività delle Sedi.

Ciascun obiettivo ha valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 70%.

Il residuo 30% sarà collegato all'andamento produttivo delle Sedi dipendenti di ciascuna Regione, verificato al tavolo negoziale in sede di contrattazione nazionale finale.

Il compenso sarà determinato dalla media regionale dei risultati delle Sedi e sarà graduato come segue:

- media < 80%: 0;
- da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore.

STRUTTURE CENTRALI

Previa contrattazione integrativa locale, definiscono almeno **tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2008 nonché tra le attività di produzione corrente di ciascuna Struttura.

Ciascun obiettivo ha valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 70%.

Il residuo 30% sarà collegato alla media ottenuta da tutte le Direzioni regionali ed il compenso sarà graduato secondo lo stesso metodo suddetto:

- media < 80%: 0;
- da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore.

Le Strutture non sedi di R.S.U. effettuano le contrattazioni con le rispettive Unità centrali di riferimento.

PROGETTI SPECIALI

In linea con l'ormai consolidato processo di decentramento, la declinazione e la gestione dei Progetti speciali è attribuita direttamente alle singole Strutture, centrali e territoriali, che possono così far fronte con mezzi più adeguati e flessibili alle **specificità e criticità locali**.

PRINCIPI GENERALI

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi.
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua i **progetti di interesse locale** (complessivamente per un **minimo di tre**) tali da coinvolgere tutte le professionalità in forza, compresi dirigenti, medici, professionisti e personale addetto alla vigilanza ispettiva, e identifica le risorse da impegnare in ciascun progetto.

- Nelle contrattazioni locali le singole Strutture, per ciascun progetto, provvedono a: definire gli obiettivi, le attività, i compiti, le tappe intermedie, i tempi di realizzazione; individuare i responsabili, nonché le risorse interessate.
- I compensi non sono tra loro cumulabili, salvo il caso della partecipazione a due progetti da parte del personale addetto alla vigilanza ispettiva, e non sono frazionabili per partecipazioni a segmenti di più progetti.
- La corresponsione del compenso è frazionabile – in dodicesimi – per i casi di assunzione o cessazione del rapporto lavorativo in corso d’anno.
- Nel caso di trasferimento nel corso dell’anno il personale può partecipare ai progetti locali concordati sia nella sede di provenienza che in quella di destinazione. Il diritto al compenso sarà determinato in relazione al progetto al quale la risorsa ha maggiormente contribuito, anche in termini temporali, previa intesa tra le Strutture interessate.

La verbalizzazione sarà effettuata dalla Struttura presso la quale il dipendente risulta incardinato alla data di riferimento della verifica finale.

Analogo criterio, per quanto relativo all’attribuzione dei compensi, verrà adottato nei casi di mobilità tra progetti nell’ambito della stessa Struttura.

- Nelle contrattazioni locali sono altresì definite le modalità di svolgimento di eventuali progetti riservati al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva, compensati cumulativamente con la partecipazione ad altri progetti da parte dello stesso personale.

Tali progetti specifici verranno coordinati dalle Strutture regionali, che forniranno le relative linee guida, sulla base anche degli indirizzi emanati dalla Struttura centrale competente.

Al personale di **vigilanza ispettiva** che partecipa anche ai progetti riservati al profilo professionale di appartenenza, compete un ulteriore compenso di uguale importo, che si cumula con quello previsto per il restante personale delle Aree.