

Azienda Sanitaria Provinciale - Ragusa

Protocollo Applicativo per la gestione del

SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

Area del Comparto

ARTICOLO 1 - PROTOCOLLO APPLICATIVO

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa, rappresentata da Direttore Generale Dr. Maurizio Aricò, Direttore Amministrativo Dr. Franco Maniscalco, Direttore Sanitario Dr. Vito Amato e dagli altri componenti della delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS. dell'Area del Comparto, riuniti in data 16 gennaio 2014 alle ore 11.00 , concordano sulla regolamentazione riguardante l'applicazione delle norme contrattuali concernenti il Sistema Premiante relativo all'anno 2015 e seguenti (salvo nuova contrattazione integrativa) ed approvano il seguente "protocollo applicativo".

ARTICOLO 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE

L'Azienda applica la parte del Contratto nazionale che riguarda il Sistema Premiante aziendale, la parte relativa alla retribuzione di risultato, attraverso l'adozione di una metodologia uniforme per tutto il contesto produttivo, articolato nelle unità operative, Centri di responsabilità dotati di autonomia di gestione delle risorse (CdR).

Il presente protocollo relativo all'Area del Comparto viene redatto in accordo tra la Parte Pubblica e le OO.SS. locali interessate a definire, a parziale aggiornamento della precedente intesa sindacale siglata il 7 aprile 2011, i criteri per la distribuzione degli incentivi secondo i principi di trasparenza e meritocrazia introdotti dalla riforma del lavoro pubblico (D.Lgs n. 150/2009 ss.mm.ii.).

In forme coerenti col sistema di misura e valutazione delle performance adottato dalla ASP di Ragusa, il presente protocollo si fonda sul principio che la "produttività" deve essere necessariamente legata alle logiche della negoziazione del budget, con l'obbligo per l'Amministrazione di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in funzione dell'accertata capacità di raggiungere gli obiettivi negoziati annualmente - Ciclo della performance – da misurare e valutare da parte dell'OIV aziendale attraverso il sistematico impiego di idonei indicatori di risultato .

Attuato secondo questi principi, l'istituto contrattuale in questione esprime il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati ad ogni struttura di appartenenza, convergendo sulle strategie direzionali. I criteri di distribuzione dei fondi di risultato disponibili a ciascuna specifica area contrattuale, sono parte integrante della metodologia oggetto del presente accordo e determinano l'ammontare del premio spettante ad ogni dipendente in base ai risultati ottenuti dal Centro di Responsabilità (CdR) in cui hanno operato nel corso dell'esercizio: la performance organizzativa, la produttività di ogni CdR, è

frutto dell'apporto convergente di tutte le professionalità presenti, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità.

Il fondo disponibile annualmente per l'erogazione della retribuzione di risultato è distribuito ai dipendenti in base alla verifica e valutazione logicamente connessa a due distinte tipologie di performance:

1. quella che riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi del CdR di appartenenza (**performance organizzativa**);
2. quella che dipende dall'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi del proprio CdR (**performance individuale**).

NB: ai fini di un puntuale svolgimento delle fasi di contrattazione integrativa, nel testo che segue sono focalizzati gli ambiti di gestione della performance individuale oggetto della contrattazione integrativa. La regolamentazione aziendale (rif. sistema di budgeting) per quanto attiene ai dettagli del più complessivo ciclo di gestione delle performance fa parte integrante del Sistema di misura e valutazione della performance della ASP di Ragusa (del. N° ____ del ____) impiantato a norma degli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del D.Lgs 150/2009 le cui competenze sono state trasferite al DPF con DL 90/2014, convertito dalla L.114 dell'11 agosto 2014.

ARTICOLO 3 – CONSISTENZA DEI FONDI DI RISULTATO

La determinazione dei fondi di risultato disponibili è effettuata dalla UOC Direzione Amministrazione del Personale, che ne individua la consistenza per l'Area del Comparto.

Tale fondo è annualmente rideterminato secondo la normativa contrattuale vigente e può essere incrementati a consuntivo - comunque senza alcuna possibilità di storicizzazione - in base alle eventuali somme residue, sempre nel rispetto delle norme contrattuali ed alle intese vigenti.

N.B. In applicazione del protocollo relativo al personale delle Aree della Dirigenza, la stessa UOC Direzione Amministrazione del Personale individua l'ammontare del Fondo spettante alle seguenti aree:

- *Dirigenza medica e veterinaria;*
- *Dirigenza sanitaria non medica;*
- *Dirigenza amministrativa, tecnica, professionale.*
- *Dirigenza delle professioni sanitarie (da verificare).*

ARTICOLO 4 – CENTRI DI RESPONSABILITÀ E NEGOZIAZIONE

In considerazione di quanto previsto dai vigenti Contratti nazionali di lavoro, dal D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. per quanto modificato dal D.Lgs 150/09, l'Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, previa verifica dei risultati annuali conseguiti. La retribuzione di risultato destinata al personale di ciascuna struttura aziendale titolare di budget (CdR), deve essere direttamente commisurata alle performance organizzative verificate e valutate annualmente dall'OIV con il supporto delle funzioni integrate collocate nella Struttura tecnica permanente.

In riferimento a quanto sopra, per autorizzare l'erogazione del 40% di anticipazione nel corso dell'anno, che avverrà, di norma, il mese di agosto, dovranno essere necessariamente precedute da una corrispondente analisi e valutazione del grado di conseguimento infra annuale delle relative performance.

Nel rispetto dei principi normativi richiamati nel presente paragrafo, eventuali residui del fondo incentivante derivanti dal mancato raggiungimento della performance organizzativa programmata, saranno destinati, senza alcuna possibilità di storicizzazione, ad incrementare nell'esercizio successivo il fondo contrattuale relativo ad ogni distinta Area contrattuale.

ARTICOLO 5 – CONDIVISIONE DEI CONTENUTI DI PROGRAMMAZIONE

Al fine di garantire la trasparenza del sistema ed indurre i previsti livelli di efficacia nella gestione della propria unità operativa, ciascun direttore/responsabile di CdR è tenuto a garantire, seguendo le fasi del Ciclo della performance, il coinvolgimento di tutto il personale afferente alla propria struttura, opportunamente raggruppato in equipe di lavoro omogenee. Dovranno quindi essere organizzati appositi momenti d'incontro con i componenti delle equipe per l'illustrazione e condivisione:

1. degli obiettivi di budget, coi relativi indicatori di performance e dei risultati attesi;
2. delle modalità di attuazione del piano operativo (di budget), cioè come l'unità operativa si organizza per conseguire gli obiettivi negoziati con la Direzione;
3. delle risultanze relative a momenti di verifica intermedia del grado di conseguimento degli obiettivi;
4. dei risultati conseguiti a seguito della verifica e valutazione da parte dell'OIV aziendale.

Ciascun direttore/responsabile di CdR è tenuto a fornire all'Amministrazione evidenza dell'avvenuta illustrazione e condivisione dei suddetti contenuti, trasmettendo la scheda degli obiettivi di budget sottoscritta da tutti i collaboratori e/o il verbale delle relative riunioni.

ARTICOLO 6 – OBIETTIVI AZIENDALI E PUNTEGGIO DI VALENZA.

Attraverso il processo di programmazione strategica triennale, la Direzione definisce un congruo numero di obiettivi sfidanti, aree d'intervento mirato, richiedendo a tutti i CdR in cui si articola l'Organigramma aziendale di farvi riferimento.

L'accesso delle diverse strutture al fondo incentivante di area contrattuale è consentito attraverso l'attribuzione di un "punteggio differenziale di valenza", individuato in funzione della complessità e onerosità (in termini di obiettivi operativi da raggiungere) che caratterizzano i diversi ambiti organizzativi.

Si tratta del punteggio differenziale di valenza, attribuito dalla Direzione sulla base di elementi oggettivi e documentabili relativi agli obiettivi del CdR; esso è ricompreso nell'intervallo 1.0 (base) ed 1.5 (massimo).

Tale attribuzione è definita in fase di negoziazione del budget in relazione alla valenza strategica ed al livello di complessità della struttura, nonché in considerazione del rapporto fra la consistenza degli obiettivi negoziati e le risorse disponibili per conseguirli.

A tal proposito, l'individuazione di un punteggio di valenza superiore al valore base (1.0), dovrà essere documentato e motivato in relazione ai seguenti elementi:

- livello di strategicità della struttura e dei relativi obiettivi aziendali;
- rilevanza degli obiettivi negoziati;
- analisi dei fattori di forza/criticità;
- dimensioni del bacino d'utenza;
- livello di attrazione dell'utenza;
- livello di ricerca;
- classe di case mix / classe di produzione DRG;
- risorse umane e tecnologiche a disposizione in relazione ai contenuti del piano operativo.

Il punteggio differenziale di valenza sarà oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali del comparto

ARTICOLO 7 – DEFINIZIONE DEL PARAMETRO INDIVIDUALE DI ACCESSO AL FONDO

Le parti convengono, secondo lo schema che segue, sull'individuazione di un parametro individuale d'accesso al rispettivo fondo incentivante di area contrattuale, in considerazione

dei livelli di coinvolgimento e responsabilità nella gestione delle risorse per il conseguimento dei risultati del CdR (performance organizzativa):

Categoria	Parametro di accesso individuale (da verificare)
Ds	2,00
D	1,80
C	1,60
Bs	1,40
B	1,20
A	1,00

ARTICOLO 8 – COMPUTO DELLE QUOTE INCENTIVANTI DELL'UNITÀ OPERATIVA (CDR).

Tenuto conto della numerosità dei dipendenti assegnati ad ogni struttura aziendale e prendendo come riferimento la sommatoria dei pesi parametrici di cui ai precedenti paragrafi, si procede al calcolo dei corrispondenti "fondi incentivanti" virtualmente spettanti ad ogni CdR (distinti per area contrattuale).

Più in dettaglio, ai fini del calcolo del fondo incentivante del CdR X, ovviamente in relazione alle distinte aree contrattuali di riferimento, si prendono in considerazione tre parametri riferiti ad ogni singolo dipendente aziendale:

- A - valenza della struttura di afferenza (art.6);**
- B - parametro individuale di accesso al fondo (art.7);**
- C - quantità di servizio programmato nell'anno presso il CdR X di afferenza (in %).**

N.B. Modalità per il computo del Fondo del singolo CdR, distinto per la stessa Area contrattuale.

Per risalire all'ammontare delle somme spettanti ai componenti del CdR (separatamente per ogni Area contrattuale) si individua esattamente l'incentivo promesso (teorico) in due passaggi:

1 – Calcolando il Valore punto aziendale attraverso la divisione del Valore del Fondo per la "sommatoria" dei valori corrispondenti alla moltiplicazione fra i parametri A,B e C di tutto il personale dipendente dell'Azienda;

2 - A sua volta moltiplicando questo valore punto per la "sommatoria" dei parametri A, B e C dei rispettivi componenti del singolo CdR.

Il fondo promesso al CdR X , per ciascuna Area contrattuale, si calcola attraverso la seguente formula:

$$\text{Fondo del CdR X} = \frac{\text{Valore del fondo}}{\sum_{\text{Pers. Az.}} \text{AxBxC}} \times \sum_{\text{Pers. CdR X}} \text{AxBxC}$$

dove $\sum_{\text{Pers. Az.}} \text{AxBxC}$ è la sommatoria dei prodotti parametrali di accesso al fondo di tutti i dipendenti aziendali di area contrattuale e $\sum_{\text{Pers. CdR X}} \text{AxBxC}$ è la sommatoria dei prodotti parametrali di accesso al fondo dei dipendenti di area contrattuale che afferiscono al CdR X.

Esempio:

Personale afferente al CdR 2	Valenza CdR	Parametro individuale	Quantità di servizio nel CdR	Parametro costituzione fondo incentivante
Dipendente 1	1,1	1,5	1,0	1,65
Dipendente 2	1,1	1,3	1,0	1,43
Dipendente 3	1,1	1,0	0,8	0,88
Dipendente 4	1,1	1,0	1,0	1,1
Tot.				5,06

Personale afferente al CdR 2	Valenza CdR	Parametro individuale	Quantità di servizio nel CdR	Parametro costituzione fondo incentivante
Dipendente 1	1,0	1,5	1,0	1,5
Dipendente 2	1,0	1,0	1,0	1
Dipendente 3	1,0	1,0	0,9	0,9
Dipendente 4	1,0	1,0	1,0	1
Dipendente 5	1,0	1,0	1,0	1
Tot.				5,4

A titolo di ulteriore esempio di calcolo, a fronte di un ipotetico fondo di Area omogenea che ammonta ad € 10.000, il fondo incentivante promesso dei due CdR in esempio sarà il seguente:

CdR 1 $(10.000/(5,06 + 5,40))*5,06 = 4.837,48$ Euro.

CdR 2 $(10.000/(5,06 + 5,40))*5,40 = 5.162,52$ Euro.

In seguito alle verifiche finali della performance % ottenuta, ove fosse inferiore al 100%, la somma erogabile viene proporzionalmente ridotta.

ARTICOLO 9 – VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PREVENTIVA E FINALE)

La valorizzazione della performance individuale deve essere definita ad inizio anno ed accertata al termine dello stesso: si parla a tal proposito della valorizzazione dell'apporto dei singoli dipendenti per il conseguimento delle finalità del proprio CdR. Spetta al direttore o responsabile della struttura condividere ed attribuire un "punteggio di flessibilità" a ciascuno dei propri collaboratori (suddivisi per equipe omogenee).

In considerazione del grado di partecipazione alla produttività del CdR, ovvero al contributo fornito alla realizzazione del piano operativo sottoposto a verifica e valutazione dell'OIV il premio viene modulato opportunamente. La valorizzazione dei singoli collaboratori, perciò, deve essere effettuata sia in via preventiva, per definire l'impegno concordato con ogni collaboratore, che a consuntivo, per verificare quale sia stato l'apporto effettivo prestato dal singolo nel corso dell'anno. Per il calcolo dell'incentivo spettante, ovviamente, viene utilizzato il punteggio di flessibilità individuale verificato a fine anno, corrispondente all'effettivo apporto prestato nel corso dell'esercizio.

Considerato che a livello aziendale le varie unità operative presentano degli obiettivi diversi e delle diverse modalità per il raggiungimento degli stessi, ogni direttore/responsabile di struttura all'inizio dell'esercizio è tenuto ad individuare un congruo numero di criteri di valorizzazione degli apporti individuali, strettamente correlati agli obiettivi da raggiungere, condivisi col personale a cui sono rivolti (gruppo omogeneo).

In riferimento a ciascun criterio prescelto, si compone una "griglia" (scheda di valorizzazione) in cui viene esplicitato il significato dei livelli crescenti dell'apporto individuale, tenendo presente che livello 1 rappresenta il minimo contributo ed il livello 5 l'impegno massimo programmabile dal singolo componente dell'equipe.

Le parti stabiliscono che il punteggio di flessibilità (valorizzazione differenziale) possa variare in un intervallo che va da un minimo di 0,5 ad un massimo di 1,5. Il conteggio, può essere svolto dagli stessi interessati applicando la formula allegata al protocollo; ad ogni buon conto viene elaborato dagli uffici amministrativi preposti, ricorrendo ad un algoritmo che tiene conto della somma dei punteggi di flessibilità rilevati nella scheda individuale rispetto all'intervallo di cui sopra.

Le parti danno atto che, pur modificato nei valori marginali, l'intervallo di flessibilità è lo stesso rispetto al previgente accordo integrativo.

NB. Per tradurre la somma dei punteggi corrispondenti ai livelli di flessibilità presenti nella scheda all'interno dell'intervallo di variabilità 0.5 - 1.5, si applica la seguente formula di riproporzionamento.

$$\text{Flessibilità} = \text{FL min} + \frac{((\text{Punti Ott.} - \text{Punti min}) * (\text{FL max} - \text{FL min}))}{(\text{Punti max} - \text{Punti min})}$$

dove: **FL min** = flessibilità minima conseguibile (0.5)

FL MAX = flessibilità massima conseguibile (1.5)

Punti Ott = somma dei punteggi conseguiti nei diversi criteri di valorizzazione

Punti Min = minimo punteggio conseguibile (n. criteri utilizzati x 1)

Punti Max = massimo punteggio conseguibile (n. criteri utilizzati x 5)

Per facilitare la partecipazione dei dipendenti al processo di crescita della produttività aziendale, le parti convengono che i criteri ed i livelli individuati nell'apposita "griglia" di valorizzazione dell'equipe omogenea devono essere "condivisi" ex ante all'interno dell'equipe che li adotta; essi devono risultare oggettivi e misurabili, riferiti ad ambiti quantitativi, qualitativi, temporali, organizzativi, etc.

Al fine di agevolare la predisposizione della griglia e per conseguire un opportuno grado di omogeneità nel contesto aziendale, il responsabile del CdR definisce gli ambiti in cui perseguire la contestualizzazione dei criteri da inserire nella griglia di valorizzazione:

- partecipazione ad attività e progetti di governo clinico (LG, PDT, audit, etc);
- disponibilità a fronte di particolari esigenze organizzative/di servizio (straordinario necessario, cambio turni etc.);
- ruolo attivo in ambito formativo (passivo o attivo, organizzazione eventi, docenze etc.);
- livello di autonomia rispetto alle specifiche attività della struttura;
- particolari funzioni ricoperte all'interno del proprio contesto organizzativo.

Di seguito si riporta a titolo esemplificativo una "griglia" tipica di valorizzazione.

<i>Esemplificativo</i> CRITERI di VALORIZZAZIONE	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
1 - Disponibilità a garantire esigenze di servizio – tempestività e collaborazione con le varie UU.OO. N. rientri pomeridiani / mese	1-2	3-4	5-6	7-8	>9
2 - Grado di operatività in autonomia n. procedure gestite in autonomia	1 proced.	2 proced.	3 proced.	4 proced.	5 proced.
3 - N° ore mese dedicate al progetto/ attività ABC	2-3	4-5	6-7	8-10	>10

4 - Formazione: n. ore/anno formazione mirata sulla tecnica XYZ	10-15	16-20	21-25	26-30	>31
5 - Disponibilità a trasferire l'apprendimento N. eventi informativi/formativi organizzati nell'anno	1	2-3	4-5	6-7	8-10
6 - Grado di interscambiabilità sulle attività della struttura	<30%	30-50%	51-80%	81-90%	>90%

Il numero dei criteri deve essere scelto da parte del dirigente e concordato coi componenti delle rispettive equipe omogenee.

N.B. Le griglie del tipo di cui sopra devono essere utilizzate per due volte nel corso dello stesso anno; la prima in via preventiva, al momento della predisposizione della scheda di budget (piano operativo) del CdR; la seconda, invece, a fine anno, allorché si effettua la verifica del rispetto dei patti, ovvero la rilevazione dell'effettivo apporto del singolo, dal quale deriva il "punteggio di flessibilità" indispensabile per il calcolo del salario di risultato da erogare. L'interessato appone una crocetta sulla casella prescelta; la somma dei punteggi conseguiti nell'intera griglia rappresenta la base di calcolo della sua flessibilità individuale.

Le parti convengono sulla necessità che questa metodologia di "valorizzazione" differenziale sia introdotta attraverso una congrua attività formativa/informativa dedicata da parte dei direttori/responsabili dei CdR; questi ultimi, a dimostrazione dell'avvenuto coinvolgimento nei confronti dei propri collaboratori e per evitare dannose contestazioni da parte degli stessi, sono tenuti a redigere apposito verbale delle riunioni organizzate.

Ciascun direttore/responsabile, anche con la collaborazione della PO o Capo sala/coordinatore, dovrà comunque motivare, seppure in forma sintetica, le ragioni della predetta valorizzazione (differenziante o meno), coinvolgendo i collaboratori interessati, consegnando loro una copia firmata della griglia compilata (e condivisa), sia quella preventiva che quella conclusiva di fine anno.

Ai titolari di budget il punteggio individuale di flessibilità viene attribuito dal diretto superiore (direttore della macrostruttura di riferimento o dal Direttore Sanitario e/o Amministrativo aziendale) in base al Funzionigramma definito dall'Azienda.

Il dirigente è tenuto ad effettuare la valorizzazione individuale per ogni dipendente assegnato alla propria Unità Operativa nell'anno di esercizio a prescindere dal periodo di permanenza del dipendente nella stessa.

La responsabilità del dirigente di struttura di definire l'apporto dei singoli alla produttività dell'equipe rientra fra le competenze obbligatorie del proprio incarico dirigenziale, quindi costituisce specifica rilevanza nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali del dirigente medesimo. Nel caso di contestazioni in materia di valorizzazione, il fatto sarà preso in esame dal diretto superiore al momento della valutazione delle capacità manageriali del dirigente medesimo. Anche la capacità di motivare, quindi, e di stimolare i collaboratori differenziando la premialità individuale, rientra nel novero degli elementi da prendere in considerazione in occasione del processo di valutazione del dirigente per la conferma dell'incarico.

Nel caso in cui il dipendente ritenga la valutazione inappropriata, avrà facoltà di far pervenire, entro il termine perentorio di sette giorni, una memoria scritta, che illustri sinteticamente le motivazioni del dissenso, questa sarà oggetto di valutazione congiunta da parte del valutatore e del Direttore Sanitario o del Direttore amministrativo, secondo il rispettivo ambito di competenza. La valutazione conclusiva sarà espressa entro giorni trenta.

ARTICOLO 10 - DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI IN FUNZIONE DEL GRADO DI RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI COMPONENTI L'EQUIPE

Nell'intento di tener conto del differente grado di responsabilità delle diverse componenti dell'equipe, si prevede che il risultato relativo alla performance organizzativa vada ad incidere in modo differenziato nel calcolo dell'incentivo individuale a seconda dell'incarico affidato. Le parti convengono, quindi, sull'opportunità di prevedere un abbattimento delle responsabilità dei singoli applicando la tabella che segue:

Livello di responsabilizzazione differenziata	
<i>Funzione / Categoria</i>	<i>Liv. di responsabilità</i>
Posizione Organizzativa	80 %
Funzione di Coordinamento	70 %
C, D e Ds	60 %
A, B e Bs	50 %

Esempio:

Livello di responsabilizzazione differenziata				
<i>Incarico</i>	<i>Liv. di resp.</i>	<i>Esempio: performanc e di UO</i>	<i>Calcolo della responsabilità differenziata</i>	<i>Performance considerata ai fini dell'incentivazione</i>
Posizione Organizzativa	80 %	80%	(80% di 20%) = 16%	84 %
Funzione di Coordinamento	70 %		(70% di 20%) = 14%	86 %
C, D e Ds	60 %		(60% di 20%) = 12%	88 %
A, B e Bs	50 %		(50% di 20%) = 10%	90 %

ARTICOLO 11 – DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI IN FUNZIONE DELLE ASSENZE

Si concorda che gli incentivi relativi ad un determinato CdR siano attribuiti tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio. Viene applicata una regola di redistribuzione del salario di risultato tenendo conto delle assenze documentate di tutti i colleghi dell'equipe (per area contrattuale omogenea) in proporzione alla numerosità delle assenze rilevate.

Non concorrono alla determinazione di cui al presente articolo le seguenti tipologie di assenze:

- ferie e riposi compensativi;
- formazione obbligatoria;
- astensione obbligatoria per gravidanza
- 15 gg. onnicomprensive di tutte le tipologie di assenze
- distacchi e permessi sindacali

Il personale con contratto a tempo determinato ha diritto all'incentivo in maniera corrispondente al periodo di lavoro.

ARTICOLO 12 – NORME TRANSITORIE E FINALI

La presente metodologia si intende attivata a partire dall'esercizio 2015 .

Considerato che siamo al primo anno di applicazione, limitatamente all'esercizio 2015, i parametri dell'accordo sono modificati nel modo seguente:

- valenza pari a 1 per tutti i CdR titolari di budget;
- punteggio differenziale di valorizzazione nell'intervallo di variabilità più contenuto 0,8 - 1,2.

A conclusione del presente protocollo sul Sistema Premiante, si ritiene opportuno precisare che esso interviene esclusivamente sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato in considerazione delle performance organizzative ed individuali rilevate.

La valutazione delle capacità gestionali e professionali, invece, è regolamentata diversamente, nel rispetto dei Contratti Nazionali vigenti; i risultati del suddetto procedimento di valutazione ha una conclusione "binaria" (o positiva o negativa). Esso va ad incidere sulla conferma o revoca degli incarichi, quindi riguarda esclusivamente le dinamiche di carriera dei singoli dirigenti.

Ragusa 16 gennaio 2015