



**BOZZA DI**  
**REGOLAMENTO RELATIVO AL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'**  
**PER IL PERSONALE COLLOCATO NELLE FASCE A.O.U.P.**  
**DI CUI ALL'ART.28 DEL C.C.N.L. 27 GENNAIO 2005**

**Art. 1 – OBIETTIVI DEL REGOLAMENTO**

Nell'ambito delle iniziative in atto nella pubblica amministrazione, anche l'A.O.U.P. Paolo Giaccone intende assumere precisi impegni per migliorare la propria produttività, l'efficacia della propria azione, l'efficienza delle proprie strutture.

Il C.C.N.L. correla a tali obiettivi la corresponsione di compensi incentivanti, subordinandone l'erogazione alla individuazione di criteri, definiti dal presente regolamento, e fissando le modalità di calcolo delle risorse economiche utilizzabili per gli incentivi. Per la fissazione dei criteri postulati dalla norma è necessaria l'individuazione degli obiettivi generali che si intendono assegnare alla gestione dell'istituto della produttività.

E' indubbio che l'efficienza delle strutture e l'efficacia dell'azione amministrativa dipendono in primo luogo dall'organizzazione razionale delle risorse disponibili.

Obiettivo primario deve essere quello di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture sulla base di una più ampia pianificazione dell'attività dell'Azienda così come si estrinseca nel piano strategico triennale ed annuale, nelle relazioni revisionali e programmatiche e nei bilanci preventivi economici di ogni esercizio.

E' quindi consequenziale che i fondi per gli incentivi alla produttività vadano distribuiti in relazione alle attività dell'Azienda che vedono da una parte una pianificazione precisa dei singoli lavori e dall'altra l'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi prefissati.

In relazione a ciò, la produttività assume il significato precipuo di misura della realizzazione degli obiettivi specifici delle singole attività e di stimolo ai miglioramenti organizzativi e procedurali per le attività che si presenteranno successivamente nel tempo.

L'istituto dell'incentivazione consta di due elementi strutturali:

- a) incentivazione alla produttività collettiva destinata a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda;
- b) incentivazione alla produttività di risultato economico (art. 4, comma 8, D.Lgs. 502/92).

**Art. 2 - ASPETTI GENERALI**

Il presente regolamento si applica al personale collocato nelle fasce A.O.U.P. di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 27 gennaio 2005, sia esso a tempo indeterminato che a tempo determinato.



Secondo gli obiettivi generali dell'Azienda, il nuovo sistema di incentivazione alla produttività assume le seguenti connotazioni:

- è lo strumento per migliorare i servizi e le prestazioni sanitarie che l'Azienda Ospedaliera Universitaria è chiamata ad offrire al cittadino utente nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una maggiore economicità dell'Azienda stessa;
- è un sistema che si fonda sul perseguimento e sulla verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente e dall'equipe ed è direttamente proporzionale alla presenza in servizio; è pertanto incentivazione di risultato;
- è strumento da gestire in applicazione dei criteri generali trasposti a livello di singola unità operativa sanitaria o amministrativa.

L'istituto dell'incentivazione alla produttività dovrà essere applicato sulla base dei principi dell'equità e dell'uguaglianza fra tutti i dipendenti e nel rispetto delle professionalità e del lavoro d'équipe per il miglioramento reale dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi.

In particolare esso deve:

- stabilire criteri chiari e univoci nella distribuzione delle risorse economiche;
- dare a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare ai progetti sulla base di obiettivi specifici e di certezze economiche;
- determinare i criteri per l'assegnazione dei budget a dipartimenti e unità operative;
- fare una valutazione scientifica dei progetti sia nella fase ex-ante, per verificare la possibilità di realizzare i progetti stessi, sia nella fase ex-post per verificare se gli obiettivi iniziali siano stati raggiunti o meno;
- essere uno strumento tendente alla riduzione dell'assenteismo.

In considerazione dei principi generali qui enunciati, è escluso dall'erogazione del sistema premiante il personale dell'A.O.U.P. che si trova in posizione di comando presso altra Azienda.

Per lo specifico percorso aziendale, si fa riferimento alla previsione di bilancio contenuta nel Bilancio Economico Preventivo dell'Azienda e agli obiettivi assegnati dalla Regione Siciliana e dall'Università di Palermo alla Direzione Strategica dell'Azienda.

### Art. 3 - FONDI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

- Sono stati istituiti nel bilancio aziendale con appositi stanziamenti i fondi del personale collocato nelle fasce A.O.U.P. di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 27 gennaio 2005, e in particolare il fondo art. 67 del C.C.N.L. Università del 27/01/2005 per il Comparto (produttività), e nell'ambito di tale fondo l'Azienda riserva una quota dello stanziamento al premio incentivante la produttività. La quota disponibile di tale fondo per la produttività del personale del Comparto inserito nelle fasce dell'A.O.U.P. in applicazione dell'art. 28 del C.C.N.L. del 27 gennaio 2005 è definita nel C.C.I.A. vigente.



#### Art. 4 - RIPARTIZIONE DEI FONDI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

La quota del fondo art. 67 destinata alla produttività sarà così ripartita:

- A) **il 95% del fondo** servirà per finanziare il progetto di produttività dell'Azienda teso a migliorare i livelli di efficienza e di qualità dei servizi sanitari offerti;
- B) **il 5% del fondo, per un importo comunque non superiore a € 180.000**, sarà a disposizione della Direzione Generale per obiettivi specifici destinati a interventi in particolari condizioni di necessità.

#### Art. 5 - PIANIFICAZIONE OPERATIVA

L'attività dell'Azienda sarà ispirata ad una programmazione strategica formulata in attuazione del mandato istituzionale e degli obiettivi assegnati dalla Regione e dall'Università di Palermo alla Direzione aziendale.

La durata temporale del piano operativo è annuale (1 gennaio – 31 dicembre).

Si prevedono le seguenti fasi:

- a) predisposizione di un piano strategico aziendale per l'anno di riferimento, con opportuna informativa alle OO.SS.
- b) predisposizione di un piano operativo da parte di ciascuna Unità Operativa sulla base degli obiettivi strategici aziendali e delle attività in svolgimento; i piani operativi devono essere redatti sulla base di un modello comune e devono indicare:
  - le attività che ci si propone di attuare;
  - il prodotto che si intende ottenere dall'attività;
  - i tempi di esecuzione del piano;
  - il dimensionamento e le modalità di utilizzo delle risorse (personale, beni strutturali e strumentali);
  - eventuali interventi necessari all'attuazione del piano;
  - eventuali note a chiarimento.

#### Art. 6 - PREDISPOSIZIONE BUDGET ECONOMICO DELLE UU.OO. E ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER L'EROGAZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO ART. 67 DI CUI ALLA LETTERA A) DELL'ART. 4

La Direzione Strategica, avvalendosi del supporto dell'Ufficio Programmazione e Controllo, prende in esame i piani operativi presentati dalle UU.OO. e ne delibera i **budget economici**, dopo avere esaminato la compatibilità dei piani operativi con gli obiettivi aziendali e il piano strategico generale. Sulla base dei risultati di produttività conseguiti dalle UU.OO., viene



ripartita la quota del fondo art. 67 destinata alla Produttività collettiva e individuale di cui alla lettera A) dell'art. 4 del presente regolamento.

#### Art. 7 - EROGAZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO ART. 67 DI CUI ALLA LETTERA A) DELL'ART. 4

La quota del fondo art. 67 di cui alla lettera A) dell'art. 4 sarà erogata in parte durante l'anno di competenza, secondo i criteri definiti nel successivo art. 8, ed in parte a conguaglio, secondo i criteri definiti nel successivo art. 9

#### Art. 8 - CRITERI DI EROGAZIONE DURANTE L'ANNO DI COMPETENZA DELLA QUOTA DEL FONDO ART. 67 DI CUI ALLA LETTERA A) DELL'ART. 4

Premesso che il fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. Comparto Università ha una consistenza complessiva per l'anno 2008 di € 9.032.960,07 , esso è così destinato:

- Incarichi di responsabilità:	€	700.000,00
- Particolari condizioni di lavoro	€	2.900.000,00
- Quota destinata alle progressioni orizzontali (decorrenza 01/01/2008)	€	760.000,00
- Quota a disposizione della Direzione Generale	€	180.000,00
- Quota congelata 5% in applicazione del "Piano di Rientro"	€	451.648,00
- Produttività collettiva e individuale	€	4.041.312,07

Il presente Regolamento indica le modalità di utilizzo della quota del Fondo destinata alla "Produttività collettiva e individuale" per il periodo di applicazione dello stesso Regolamento. La quota destinata al "Fondo di Produttività collettiva e individuale" negli anni successivi al 2008 potrà essere modificata in sede di contrattazione decentrata, in apposita sessione contrattuale preventiva.

Di seguito si riportano i criteri di ripartizione del suddetto fondo di "Produttività collettiva e individuale".

1. A tutto il personale del Comparto viene erogata una quota di retribuzione a titolo di Indennità di Amministrazione secondo le previsioni dell'art. 41 c. 4 del C.C.N.L. del Comparto Università 27.1.2005. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, ed è decurtabile nella medesima percentuale delle eventuali riduzioni degli assegni fissi.

L'indennità di Amministrazione sarà articolata in relazione alla fascia di appartenenza di cui al c.2 dell'art. 28 del C.C.N.L. Università, secondo il seguente schema:

##### 1.a Indennità di Amministrazione art. 41 c.4:

1.a.1	fascia IV, V e VI:	importo mensile lordo di	€	42,00
1.a.2	fascia VII:	importo mensile lordo di	€	46,20
1.a.3	fascia VIII e IX:	importo mensile lordo di	€	50,40



2. A tutto il personale viene erogata una parte del fondo destinato alla Produttività collettiva e individuale, in quote mensili anticipate durante l'esercizio, a titolo di acconto congruabile, soggetto a valutazione a consuntivo dell'attività svolta nell'anno. Tale acconto, differenziato per fascia di appartenenza e per destinazione funzionale, è così determinato:

**2.a. Personale Amministrativo e Personale Tecnico indipendentemente dall'U.O. presso la quale presta servizio,**

**Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. non assistenziali:**

- 2.a.1. fascia IV, V e VI: acconto mensile lordo di € 78,09
- 2.a.2. fascia VII: acconto mensile lordo di € 85,90
- 2.a.3. fascia VIII e IX: acconto mensile lordo di € 93,71

**2.b. Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. assistenziali.**

A tale personale si applica un anticipo mensile differenziato in relazione alla fascia e alla tipologia dell'U.O. di appartenenza.

Le UU.OO. dei Dipartimenti Assistenziali sono suddivise per tipologia, secondo una classificazione aziendale che prende a riferimento l'analoga classificazione prevista dal D.A. 27 maggio 2003 avente ad oggetto il "Piano di rimodulazione della rete ospedaliera".

Ai fini del presente Regolamento, i Servizi sono assimilati alle "Specialità di base" e "Specialità post acuzie".

Di seguito si elencano le tipologie di appartenenza delle UU.OO. secondo la classificazione aziendale:

**Tipologia "A": "Specialità di base", "Specialità post acuzie" e "Servizi"**

<b>Specialità di base</b>
Chirurgia generale
Medicina interna
Ortopedia traumatologia
Ostetricia e ginecologia
<b>Specialità post acuzie</b>
Lungodegenza medica
Medicina fisica e riabilitazione
<b>Servizi</b>
Neuroradiologia
Radiologia
Laborio analisi



Serv. Immunotrasfusionale  
Anatomia patologica  
Talassemia  
Medicina nucleare

**Tipologia “B”: “Specialità e media Assistenza”**

**Specialità e med. Ass.**

Cardiologia  
Chirurgia maxillo facciale  
Chirurgia pediatrica  
Chirurgia plastica  
Chirurgia toracica  
Chirurgia vascolare  
Oculista  
Odontostomat.  
Otorinolaringoiatria  
Urologia  
Ematologia  
Nefrologia e dialisi  
Neurologia  
Neuropsichiatria infantile  
Oncologia medica  
Chirurgia d'urgenza  
Radioterapia  
Pediatria  
Angiologia  
Broncopneumologia  
Dermosifilopat.  
Diabetologia  
Endocrinologia  
Gastroenterologia  
Geriatrics  
Medicina del lavoro

**Tipologia “C”: “Alte specialità”**

**Alte specialità**

Rianimazione terapia intensiva  
U.T.I.C.  
U.T.I.N.



Pronto Soccorso  
Anestesia Rianimazione e Terapia Intensiva  
Chirurgia d'urgenza  
Cardiochirurgia  
Neurochirurgia  
Neonatologia  
Ematologia con Trapianto  
Malattie infettive  
Psichiatria

Al personale Sanitario e al Personale Tecnico Sanitario che presta servizio nelle UU.OO. assistenziali delle tre tipologie "A", "B" e "C" vengono corrisposti anticipi mensili a valere sul "Fondo per la Produttività collettiva e individuale" articolati come di seguito riportato:

**2.b.1 Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali di tipologia "A" Specialità di base, Specialità post acuzie e Servizi e di tipologia "B" Specialità a media assistenza:**

2.b.1.1	fascia IV, V e VI:	acconto lordo mensile di	€	85,90
2.b.1.2	fascia VII:	acconto lordo mensile di	€	94,49
2.b.1.3	fascia VIII e IX:	acconto lordo mensile di	€	103,09

**2.b.2 Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali di tipologia "C" Alte specialità**

2.b.2.1	fascia IV, V e VI:	acconto lordo mensile di	€	94,49
2.b.2.2	fascia VII:	acconto lordo mensile di	€	103,87
2.b.2.3	fascia VIII e IX:	acconto lordo mensile di	€	113,24

---

La quota erogata ad ogni dipendente a titolo di acconto durante l'anno in applicazione del comma 2 sarà soggetta a eventuale decurtazione in relazione alla valutazione annuale dell'attività effettuata. I criteri di valutazione e le correlate decurtazioni sono riportati al successivo art. 10.



Art. 9 - CRITERI DI EROGAZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO ART. 67 DI CUI ALLA LETTERA A) DELL'ART. 4 DISPONIBILE A CONGUAGLIO DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

1. La quota restante del fondo art. 67 di cui alla lettera A) dell'art. 4, disponibile alla fine dell'esercizio dopo l'erogazione di tutti gli altri emolumenti previsti al precedente art. 8, verrà ripartita a tutto il personale entro il primo trimestre dell'esercizio successivo, o comunque entro 30 giorni dalla data alla quale sarà determinata contabilmente.

Tale quota sarà erogata in relazione ai seguenti parametri:

- a. Valutazione annuale dell'attività dell'U.O. di appartenenza
- b. Fascia, ruolo di appartenenza e U.O. presso la quale si presta servizio
- c. Valutazione dell'attività effettuata dal dipendente.

**1.a Valutazione annuale dell'attività dell'U.O. di appartenenza:**

La quota erogata ad ogni dipendente sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'U.O. di appartenenza con riferimento all'anno di competenza.

La valutazione della percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi annuali dell'U.O. sarà effettuata dall'Unità di Staff Programmazione e Controllo, sia per quanto concerne gli indicatori economici che di natura sanitaria o funzionale/amministrativa. A tal fine, l'Unità di Staff Programmazione e Controllo potrà avvalersi di relazioni formulate dai Responsabili dalle UU.OO. valutate, e della documentazione a supporto fornita dalle stesse UU.OO. o dalle funzioni aziendali che ne dispongono. La valutazione dell'Unità di Staff di Pianificazione e Controllo sarà esclusivamente una valutazione tecnica, e si limiterà a verificare la corrispondenza tra obiettivo assegnato e risultato conseguito, assegnando ad ogni obiettivo una percentuale di raggiungimento.

In caso di scostamento per difetto rispetto agli obiettivi assegnati, la Direzione Generale, eventualmente con il supporto del Nucleo Aziendale di Valutazione (N.A.V.) verificherà, anche in contraddittorio con il Responsabile dell'U.O., se si sono determinate obiettive condizioni, non previste all'atto dell'assegnazione del budget e indipendenti dalla volontà dell'U.O., che ne hanno condizionato l'attività. In ogni caso, sarà considerato accettabile uno scostamento del 10% rispetto all'obiettivo assegnato, potendosi ritenere pienamente raggiunto un indicatore il cui risultato è pari al 90% dell'obiettivo assegnato. La Direzione Aziendale, a seguito della valutazione delle eventuali cause che hanno condizionato il raggiungimento del risultato, potrà così ritenere raggiunto l'obiettivo assegnato anche per scostamenti superiori al 10%, autorizzando l'erogazione del relativo incentivo.

**1.b Fascia e ruolo di appartenenza, U.O. presso la quale si presta servizio:**

La quota erogata ad ogni dipendente sarà proporzionale ad un coefficiente commisurato alla fascia, al ruolo di appartenenza e all'U.O. presso la quale si



presta servizio, secondo la seguente tabella, che prende a riferimento il coefficiente base 100:

<i>Personale</i>	<i>Fascia</i>	<i>Unità Operativa di appartenenza</i>	<i>Coeffic.</i>
Personale Amministrativo e Personale Tecnico (escluso personale Tecnico-Sanitario)	IV, V e VI	Tutte	100
	VII	Tutte	110
	VIII e IX	Tutte	120
Personale Sanitario e Personale Tecnico-Sanitario che presta servizio in UU.OO. non assistenziali	IV, V e VI	UU.OO. non Assistenziali	100
	VII	UU.OO. non Assistenziali	110
	VIII e IX	UU.OO. non Assistenziali	120
Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali	IV, V e VI	UU.OO. Assistenziali di tipologia "A" Specialità di base "B" Specialità a media assistenza	110
	VII	UU.OO. Assistenziali di tipologia "A" Specialità di base "B" Specialità a media assistenza	121
	VIII e IX	UU.OO. Assistenziali di tipologia "A" Specialità di base "B" Specialità a media assistenza	132
Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali	IV, V e VI	UU.OO. Assistenziali di tipologia "C" Alte specialità	121
	VII	UU.OO. Assistenziali di tipologia "C" Alte specialità	133
	VIII e IX	UU.OO. Assistenziali di tipologia "C" Alte specialità	145

### **1.c Valutazione dell'attività effettuata dal dipendente:**

La quota erogata ad ogni dipendente dipenderà dalla valutazione annuale dell'attività effettuata. I criteri di valutazione e le correlate decurtazioni sono riportate al successivo art. 10.

## **Art. 10 - VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' EFFETTUATA DAL DIPENDENTE E DECURTAZIONI**

1. Le quote del Fondo di Produttività collettiva e individuale da erogare durante l'anno di competenza di cui ai precedenti commi 1. e 2. dell'art. 8 e la quota disponibile alla fine dell'esercizio di competenza di cui all'art. 9 sono determinati in relazione ai seguenti parametri che vengono individuati preventivamente quali elementi di valutazione dell'attività svolta dal dipendente:



- a. effettiva presenza in servizio
- b. assenza di provvedimenti disciplinari
- c. valutazione positiva dell'attività svolta nel periodo, in base ad una scheda di valutazione compilata dal Responsabile dell'U.O. complessa di appartenenza, sentito il preposto dell'Unità Organizzativa di riferimento, se formalmente costituita.

In relazione ai tre parametri su riportati, si identificano i seguenti criteri di valutazione:

#### 1.a Effettiva presenza in servizio:

Le indennità di cui all'art. 8 comma 1 lettera b e all'art. 9 sono soggette a decurtazione per:

- Aspettativa per servizio militare senza assegni;
- Aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o personali;
- Assenza per malattia, salvo i casi di malattia per cause di servizio;
- Astensione facoltativa dopo il parto;
- Astensione facoltativa ex art. 33 comma 1 legge 104/92;
- Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari;
- Personale collocato in aspettativa per motivi sindacali;
- Personale in astensione anticipata per gravidanza e puerperio ex artt. 4 e 5 della Legge 1204/71 così come modificata ed integrata dalla legge n. 53 del 8/3/2000, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivo tempo di lavoro;
- Assenza per periodi cumulativamente superiori a trenta giorni per malattia del Bambino di età superiore a 3 anni e non superiore a 8 anni (L. 53/2000),
- Tutto il periodo di comando in altri Enti.

Al personale in regime di part-time viene assegnato un incentivo proporzionale all'orario svolto in rapporto all'orario standard del tempo pieno.

Il personale a tempo definito avrà diritto all'incentivo in misura corrispondente al periodo di lavoro, purché abbia assicurato un minimo di 5 mesi di lavoro continuativo. Sotto tale periodo non sarà previsto l'accesso alla retribuzione di risultato, precisando che le frazioni di mese saranno considerate valide se superiori ai 15 giorni.

#### 1.b Provvedimenti disciplinari:

La presenza di provvedimenti disciplinari nell'anno di competenza che abbiano determinato l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto, determinerà i seguenti abbattimenti:

Nr. provvedimenti disciplinari	Abbattimento
1 provvedimento disciplinare	100%



### 1.c Valutazione positiva dell'attività svolta nel periodo:

L'attività effettuata sarà soggetta a valutazione annuale, in base alla griglia di valutazione allegata al presente Regolamento per farne parte integrante.

In relazione alla valutazione dell'attività svolta, saranno applicati i seguenti abbattimenti alla retribuzione di risultato:

Percentuale di raggiungimento della prestazione	Abbattimento
Fino al 50% del punteggio massimo	100%
Dal 51% al 80% del punteggio massimo	20%
Dal 81% al 100% del punteggio massimo	0%

In caso di valutazione non condivisa, il dipendente potrà trasmettere entro 15 giorni dalla notifica della valutazione, richiesta di revisione della stessa valutazione alla Direzione Generale. La Direzione Generale, eventualmente coadiuvata dal Nucleo di Valutazione Aziendale, si esprimerà nel merito entro 30 giorni dalla richiesta del dipendente.

#### Art. 11 - DESTINAZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO ART. 67 DI CUI ALLA LETTERA B) DELL'ART. 4 A DISPOSIZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE

La quota del fondo art. 67 di cui alla lettera B) dell'art. 4, sarà utilizzata dalla Direzione Generale per intervenire in particolari condizioni di necessità e urgenza, per l'attuazione di specifici progetti incentivanti che saranno oggetto di comunicazione alle OO.SS. firmatarie del C.C.I.A..

I progetti dovranno definire esplicitamente obiettivi e criteri di ripartizione delle somme destinate ai partecipanti.

Gli obiettivi da raggiungere, ai quali è legata la corresponsione della quota di produttività collettiva, dovranno essere realistici, misurabili, controllabili, strettamente collegati con le prestazioni e con una dimensione temporale esplicita.

Per ogni obiettivo va indicato il personale che parteciperà al conseguimento del risultato. Ogni partecipante sarà valutato in base al contributo offerto per il raggiungimento dei soli obiettivi a cui è chiamato a partecipare, in relazione alla qualifica di appartenenza.

L'Azienda darà la massima diffusione alle attività oggetto di incentivazione attraverso l'invio a tutti i partecipanti di copia del progetto autorizzato nella quale siano espressamente indicate, oltre alle finalità ed alle modalità di realizzazione, anche il budget assegnato e le quote individuali previste.

E' comunque fatto obbligo al Responsabile del Progetto di mettere a conoscenza del progetto stesso tutto il personale assegnato all'unità operativa interessata, con prova della presa visione, pena la completa esclusione dal pagamento delle relative spettanze.

Modalità e tempi di erogazione dei corrispettivi saranno definite nell'ambito di ogni progetto.



## Art. 12 - PREVISIONE DI RIPARTIZIONE DEL FONDO ART. 67 PER L'ANNO 2008

In applicazione dei criteri su esposti e con riferimento all'anno 2008, è stata predisposta una simulazione della ripartizione delle risorse disponibili che si riporta in allegato a titolo di previsione della quota potenzialmente assegnata ad ogni dipendente in relazione alla propria fascia di appartenenza e all'attività prestata, nell'ipotesi di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.



ALLEGATO AL REGOLAMENTO RELATIVO AL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Personale non Sanitario e Personale Sanitario che presta servizio in UU.OO. non assistenziali	Categoria	Nr. Addetti	erogato x dipendente						INCIDENZA MEDIA P.E.O. (solo Pers. TEMPO IND.)	media in 12mi con P.E.O.	
			A) INDENNITA' DI AMMINISTRAZ.	B) ANTICIPO SU PRODUTTIVITA'	A) + B)		C) SALDO PRODUTTIVITA'	TOTALE			
			mese	mese	mese	anno	anno	anno			
TUTTE LE UU.OO.	A-B	138	42,00	78,09	120,09	1.441,14	624,76	2.065,90	172,16	51,83	223,98
	C	163	46,20	85,90	132,10	1.585,25	687,23	2.272,49	189,37	59,60	248,97
	D	123	50,40	93,71	144,11	1.729,37	749,71	2.479,08	206,59	67,37	273,96
		424	46,05	85,63	131,68	1.580,15	685,02	2.265,18	188,76	59,32	248,09
<b>TOTALE Personale non Sanitario e Personale Sanitario che presta servizio in UU.OO. non assistenziali</b>		<b>424</b>	<b>46,05</b>	<b>85,63</b>	<b>131,68</b>	<b>1.580,15</b>	<b>685,02</b>	<b>2.265,18</b>	<b>188,76</b>	<b>59,32</b>	<b>248,09</b>

Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali	Categoria	Nr. Addetti	erogato x dipendente						INCIDENZA MEDIA P.E.O. (solo Pers. TEMPO IND.)	media in 12mi con P.E.O.	
			A) INDENNITA' DI AMMINISTRAZ.	B) ANTICIPO SU PRODUTTIVITA'	A) + B)		C) SALDO PRODUTTIVITA'	TOTALE			
			mese	mese	mese	anno	anno	anno			
U.O. Assistenziale tip. "A" di base e "B" a media assistenza	A-B	142	42,00	85,90	127,90	1.534,85	687,23	2.222,09	185,17	51,83	237,00
	C	45	46,20	94,49	140,69	1.688,34	755,96	2.444,29	203,69	59,60	263,29
	D	640	50,40	103,09	153,49	1.841,82	824,68	2.666,50	222,21	67,37	289,58
		827	48,73	99,67	148,40	1.780,76	797,34	2.578,10	214,84	64,28	279,12
U.O. Assistenziale tip. "C" ad alta assistenza	A-B	72	42,00	94,49	136,49	1.637,94	755,96	2.393,89	199,49	51,83	251,32
	C	46	46,20	103,87	150,07	1.800,79	830,93	2.631,72	219,31	59,60	278,91
	D	231	50,40	113,24	163,64	1.963,65	905,90	2.869,55	239,13	67,37	306,50
		349	48,11	108,14	156,25	1.874,99	865,08	2.740,07	228,34	63,14	291,48
<b>TOTALE Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali</b>		<b>1176</b>	<b>48,55</b>	<b>102,18</b>	<b>150,73</b>	<b>1.808,73</b>	<b>817,45</b>	<b>2.626,17</b>	<b>218,85</b>	<b>63,94</b>	<b>282,79</b>

TOTALE INDENNITA' DI AMMINISTR. PER TUTTI I DIPENDENTI	Categoria	Nr. Addetti	al mese x 1	al mese x tutti	anno
	B	352	42,00	14.784,00	177.408,00
	C	254	46,20	11.734,80	140.817,60
	D	994	50,40	50.097,60	601.171,20

*Sporcione*

*AK*

*Paolo Con*

*W*

ALLEGATO AL REGOLAMENTO RELATIVO AL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'

Totale	1600	47,89	76.616,40	919.396,80
--------	------	-------	-----------	------------


RIPARTIZIONE SISTEMA PREMIANTE

Personale non Sanitario e Personale Sanitario che presta servizio in UU.OO. non assistenziali	Categoria	Nr. Addetti	totale per tutti i dipendenti		importo x 1 dipendente			anticipo	saldo
			mese	anno	peso	mese	anno	anno	anno
			TUTTE LE UU.OO.	B	138	17.961,81	215.541,68	100	130,16
	C	163	23.337,33	280.047,99	110	143,17	1.718,09	1.030,85	687,23
	D	123	19.211,32	230.535,88	120	156,19	1.874,28	1.124,57	749,71
		424							

Personale Sanitario e Personale Tecnico Sanitario che presta servizio in UU.OO. Assistenziali	Categoria	Nr. Addetti	totale per tutti i dipendenti		importo x 1 dipendente			anticipo	saldo
			mese	anno	peso	mese	anno	anno	anno
			U.O. Assistenziale tip. "A" di base e "B" a media assistenza	B	142	20.330,68	243.968,19	110	143,17
	C	45	7.087,10	85.045,25	121	157,49	1.889,89	1.133,94	755,96
	D	640	109.957,49	1.319.489,93	132	171,81	2.061,70	1.237,02	824,68
		827							

U.O. Assistenziale tip. "C" ad alta assistenza	B	72	11.339,37	136.072,40	121	157,49	1.889,89	1.133,94	755,96
	C	46	7.963,07	95.556,81	133	173,11	2.077,32	1.246,39	830,93
	D	231	43.596,43	523.157,14	145	188,73	2.264,75	1.358,85	905,90
		349							
		1176	200.274,14	2.403.289,71					

TOTALE GENERALE	Categoria	Nr. Addetti	totale per tutti i dipendenti		importo x 1 dipendente (MEDIA)		
			mese	anno	mese	anno	
			B	352	49.631,86	595.582,27	141,00
C	254	38.387,50	460.650,05	151,13	1.813,58		
D	994	172.765,25	2.073.182,95	173,81	2.085,70		
	1600	260.784,61	3.129.415,27	162,99	1.955,88		


  
 Espansione SpA
   
 Alvario Bellanista
   
 [Signature]