



AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Sede Legale: Viale Repubblica, 34 - 27100 PAVIA

Tel. 0382 530596 - Telefax 0382 531174

e-mail: direzione_generale@ospedali.pavia.it

www.ospedali.pavia.it

Contratto Integrativo sulle modalità di erogazione della cd. "produttività" al Personale del Comparto Decorrenza applicazione accordo: anno 2014

La quota teorica di produttività di ciascun dipendente dell'Area del Comparto viene legata a due variabili:

- al grado di raggiungimento di obiettivi predefiniti,
- alla valutazione individuale.

1) Grado di raggiungimento di obiettivi predefiniti - Quota collegata: 40%

Ad inizio anno viene definito, in accordo con il SITRA Aziendale e con i Dirigenti dell'Area Tecnico-Amministrativa, un set di obiettivi, preferibilmente collegati alle Regole di Sistema definite da Regione Lombardia per l'anno di riferimento, atti a coinvolgere e responsabilizzare tutto il Personale del Comparto.

Il monitoraggio di detti obiettivi verrà effettuato attraverso la stesura, da parte dei diversi Responsabili/Referenti, di relazioni certificanti lo stato di avanzamento dei progetti ed il raggiungimento di quanto definito nei diversi step quadrimestrali.

La valutazione del raggiungimento avverrà secondo i seguenti criteri:

- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo inferiore al 30%: valutazione pari a 0%;
- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo tra il 30% e il 49%: valutazione pari al 50%;
- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo tra il 50% e il 79%: valutazione pari al 80%;
- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo pari o superiore al 80%: valutazione pari al 100%.

La quota collegata al raggiungimento di detti obiettivi sarà pari al 40% della quota teorica di ciascun dipendente dell'Area del Comparto e l'erogazione delle quote di produttività avverrà quadrimestralmente, secondo la seguente tempistica e previa valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi:

maggio: 33% - settembre: 33% - entro il I semestre anno successivo: 34% In sintesi:

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Maggio	Inferiore al 30%	0%
Maggio	Tra il 30% e il 49%	16,5%
Maggio	Tra il 50% e il 79%	26,4%
Maggio	Pari o superiore all' 80%	33%

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Settembre	Inferiore al 30%	0%
Settembre	Tra il 30% e il 49%	16,5%
Settembre	Tra il 50% e il 79%	26,4%
Settembre	Pari o superiore all' 80%	33%

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Entro I semestre anno successivo	Inferiore al 30%	0%
Entro I semestre anno successivo	Tra il 30% e il 49%	17%
Entro I semestre anno successivo	Tra il 50% e il 79%	27,2%
Entro I semestre anno successivo	Pari o superiore all' 80%	34%

Sistema Sanitario Regione Lombardia

2) Valutazione individuale – Quota collegata: 60%

La valutazione individuale è graduata in sette diversi scaglioni a cui viene collegata la spettante quota di produttività:

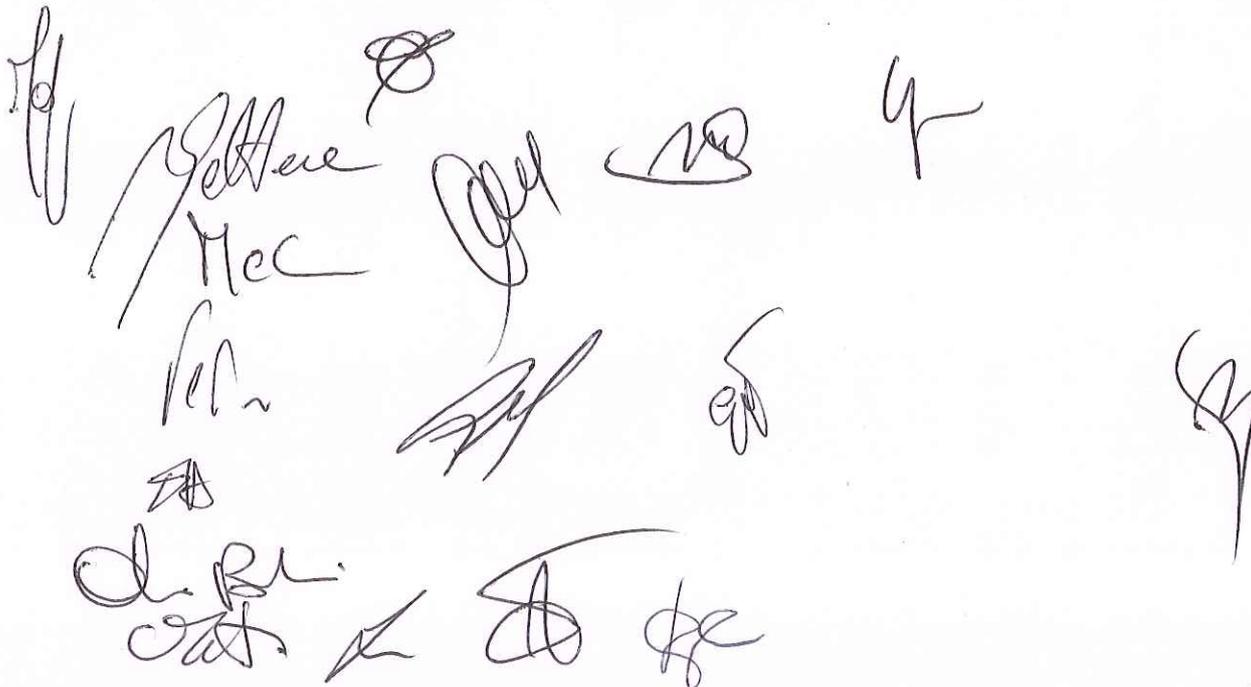
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa assolutamente inferiore al minimo atteso (punteggio tra 1-3): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 0%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa inferiore al minimo atteso (punteggio tra 4-7): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 15%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa pienamente sufficiente (punteggio tra 8-11): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 75%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa buona (punteggio tra 12-15): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 95%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa ottima (punteggio tra 16-17): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 100%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa ottima con punteggio pari a 18: quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 100% + resti;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa eccellente (punteggio tra 19-21): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 100% + resti.

Il saldo della produttività, composto dal saldo della quota collegata ad obiettivi predefiniti e dall'intera quota collegata alla valutazione individuale, verrà erogata preferibilmente nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e, comunque, non oltre il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'erogazione non verrà effettuata in un mese in cui dovrà effettuarsi il pagamento delle RAR.

Per quanto concerne l'attribuzione dei cd "resti" ai dipendenti che avranno conseguito i punteggi 18, 19, 20 e 21, l'intero ammontare disponibile verrà suddiviso in parti uguali tra tutti gli aventi diritto per importi che unitariamente non potranno superare i 1.500,00 €.

L'eventuale ulteriore residuo verrà suddiviso, in parti uguali, tra tutti i lavoratori ad eccezione di coloro che avranno conseguito un punteggio compreso da 1 e 3.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are written in a cursive style and are scattered across the lower half of the page. Some are more legible than others, but they appear to be personal or official marks of approval or completion.