



## 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](mailto:direzione_generale@ospedali.pavia.it)

[www.ospedali.pavia.it](http://www.ospedali.pavia.it)

### Contratto Integrativo sulle modalità di erogazione della cd. "produttività" al Personale del Comparto Decorrenza applicazione accordo: anno 2013

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: 60%

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 pari o superiore al 50%: valutazione pari al 100%.

La quota collegata al raggiungimento di detti obiettivi sarà pari al 60% 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 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	Pari o Superiore al 50%	33%

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Settembre	Inferiore al 30%	0%
Settembre	Tra il 30% e il 49%	16,5%
Settembre	Pari o Superiore al 50%	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	Pari o Superiore al 50%	34%



## 2) Valutazione individuale – Quota collegata: 40%

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 0-3 ovvero valutazione tra 0%-15%): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 0%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa inferiore al minimo atteso (punteggio tra 4-7 ovvero valutazione tra 20%-35%): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 15%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa pienamente sufficiente (punteggio tra 8-11 ovvero valutazione tra 40%-55%): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 75%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa buona (punteggio tra 12-15 ovvero valutazione tra 60%-75%): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 100%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa ottima con punteggio tra 16-17 ovvero valutazione tra 80%-85%: quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 100%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa ottima con punteggio pari a 18 ovvero valutazione 90%: quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 100% + resti;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa eccellente (punteggio tra 19-20 ovvero valutazione tra 95%-100%): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale : 100% + resti.

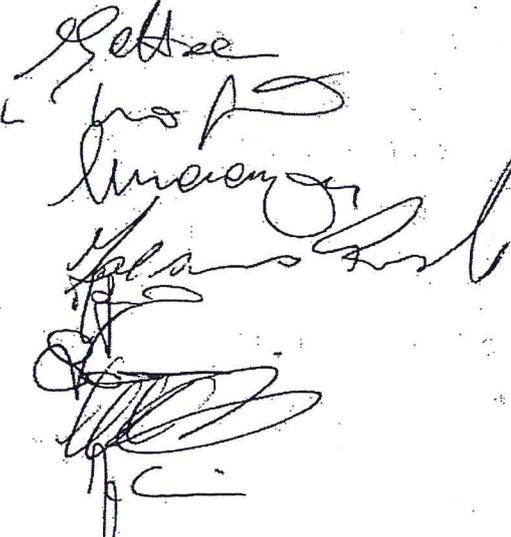
Il saldo della produttività, composto dal saldo della quota collegata ad obiettivi predefiniti e dall'intera quota collegata alla valutazione individuale, verrà erogata preferibilmente nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e, comunque, non oltre il primo semestre dell'anno successivo 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 e 20, l'intero ammontare disponibile verrà suddiviso in parti uguali tra tutti gli aventi diritto per importi che unitariamente non potranno superare i 400,00 €.

L'eventuale ulteriore residuo verrà suddiviso, in parti uguali, tra tutti i lavoratori ad eccezione di coloro che avranno conseguito un punteggio compreso tra 0 e 3.

RSU  
FP COLL  
FPCGIL  
FPCGIL  
FPCISL  
FPCISL  
FP CISL  
FP CISL



VIL FPL  
VIL FPL  
VIL FPL  
VIL FPL  
VIL FPL  
VIL FPL

