

M.6.2009

**Premio produttività: proposta revisione criteri da applicare dal 2010**  
**Documento dell'Amministrazione di Villa Salus presentata alle OO.SS.**  
**12 giugno 2009**

**Premessa**

Questa Amministrazione ha presentato alle OO.SS. diverse proposte (20 dic. 2006; 8 feb. 2007; 19 mar. 2007) di revisione dei criteri di corresponsione del premio di produttività. L'Amministrazione, inoltre, si era dichiarata disponibile a riconoscere l'incremento del 4% del fondo produttività a fronte della revisione concordata di detti criteri; nonostante il comune impegno a trovare una soluzione condivisa, ad oggi, non si è trovata la necessaria convergenza.

Tuttavia, dalla dialettica intercorsa, sembra che alcuni elementi siano di comune interesse:

1. elaborare un sistema incentivante che favorisca il coinvolgimento di tutti gli operatori rispetto agli obiettivi raggiunti, ma che non sia una semplice distribuzione a pioggia del fondo produttività
2. tenere conto delle diverse specificità dei reparti e servizi
3. individuare criteri e modalità di misurazione del raggiungimento dei risultati il più possibile oggettivi
4. differenziare le categorie di dipendenti sulla base del livello professionale e non in base alla qualifica professionale.

Si ritiene che allo stato attuale non sia fattivamente possibile poter andare ad individuare un sistema incentivante che definisca oggettivamente l'apporto di ogni singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi complessivi di area/reparto o della struttura nel suo insieme.

Tuttavia si ritiene anche necessario procedere il prima possibile ad una modifica del sistema incentivante, confermando la disponibilità a valutare possibili miglioramenti che vadano nella direzione sopra esposta (valutare l'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi complessivi).

Si richiamano di seguito i documenti presentati alle OO.SS. (05 mag. 2008; 10 mar. 2008; 20 mar. 2009) in cui sono stati esplicitate le motivazioni per la revisione del sistema di determinazione e distribuzione del premio di produttività.

**Proposta**

Modalità di determinazione del premio

1. vengono definite le aree di appartenenza del personale, le fasce del personale e quattro aree di miglioramento:
  - a. miglioramento economico
  - b. Miglioramento servizio al paziente, utente,
  - c. Miglioramento organizzativo
  - d. Miglioramento professionale
2. vengono fissati dei pesi, da concordare, per le diverse fasce di personale. Per esempio:

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| personale professionale              | 0,9 |
| Inf. generici                        | 0,7 |
| personale ausiliario e di assistenza | 0,5 |
| personale amministrativo             | 0,5 |
| operai                               | 0,5 |
| personale amm.vo liv. D              | 0,9 |
| Personale amm.vo iv. C               | 0,7 |
| terapisti                            | 0,9 |
| personale laureato                   | 1   |
| personale tecnico                    | 0,9 |

3. si procede alla suddivisione del Fondo (Euro 419.690,44, nelle diverse aree individuate (area chirurgica, area medica-riabilitativa ecc.) in funzione del nr. di FTE (Full time equivalent) presenti all'inizio dell'anno, pesati per le fasce di personale
4. si procede alla definizione degli obiettivi con relativi pesi e indicatori secondo lo schema allegato (allegato 1); la somma dei pesi, all'interno di ogni area deve essere pari al 100%:
  - per semplicità, e soprattutto in fase iniziale, non necessariamente devono essere individuati obiettivi differenti per ogni fascia di personale. Ad esempio l'obiettivo di miglioramento organizzativo dell'area chirurgica può essere comune a tutte le fasce di personale
  - per semplicità, e soprattutto in fase iniziale, non necessariamente all'interno di ogni area, dovranno essere assegnati obiettivi per ogni tipologia di obiettivo. Ad esempio, all'interno dell'area medico-riabilitativa, potranno essere assegnati obiettivi economici, organizzativi e professionali, la cui somma dei pesi sarà pari al 100%, senza quindi assegnare alcun obiettivo di Miglioramento servizio al paziente
  - per quanto riguarda l'obiettivo di miglioramento economico, l'amministrazione può fissare un obiettivo uguale per tutti legato all'andamento economico dell'intero ospedale o può fissare obiettivi specifici area per area. Nel primo caso l'amministrazione si impegna a non applicare un peso maggiore del 10%, nel caso di assegnazione di obiettivi specifici area per area, potrà essere fissato un peso superiore.
5. Il fondo da ripartire, all'interno di ogni area, verrà determinato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi (quota totale del fondo x peso degli obiettivi). Quindi la quota di fondo distribuibile potrà essere inferiore rispetto alla quota di fondo inizialmente assegnata all'area di interesse. La distribuzione per ogni singolo operatore avverrà in proporzione a:
  - Giorni di presenza (secondo i criteri già in vigore)
  - % di part-time
  - Peso della fascia di personale di appartenenza
6. L'amministrazione stanZIA l'incremento del fondo del 4% pari ad euro Euro 16.787,62 da destinare a progetti specifici (funzioni obiettivo, funzioni di tutoraggio, attività di docenza interna ecc.).
7. Le somme non distribuite perché riconducibili ad un non raggiungimento degli obiettivi, così come descritto al punto 5), potranno andare ad aumentare, anno per anno, o il fondo complessivo o la quota di fondo da destinare ad obiettivi specifici. Esempio:

|   |   | Anno 1     | Anno 2     | Anno 3     | Anno 4     |
|---|---|------------|------------|------------|------------|
| A | Fondo Produttività  | 419.690,44 | 419.690,44 | 419.690,44 | 419.690,44 |
| B | Importo distribuito   | 399.690,44 | 404.690,44 | 419.690,44 | .....      |
| C | Importi non distribuiti nell'anno   | 20.000,00  | 15.000,00  | 0,00       | .....      |
| D | Importo da destinare a progetti specifici   | 16.787,62  | 16.787,62  | 16.787,62  | 16.787,62  |
| E | Importi da destinare a obiettivi specifici (in aggiunta a quelli del punto D) o da portare ad incremento, nell'anno successivo, del fondo complessivo |            | 20.000,00  | 15.000,00  | 0,00       |

### Modalità di distribuzione

Si ritiene necessario superare le attuali modalità di distribuzione in saldo e in acconto, con la distribuzione della quota di acconto per i soli assunti prima del 30.06.05

Si intende quindi procedere alla revisione delle quote in acconto, da distribuire alla totalità dei dipendenti, in funzione delle fasce professionali individuate.

Crediamo che la proposta delle OO.SS. di calcolare un peso doppio, nella distribuzione della quota a saldo per quelli assunti dopo la data del 30.06.05 Vada proprio nel senso di superare l'attuale differenziazione.

Posto, ad esempio, 70 euro la quota mensile di acconto, l'acconto sarà proporzionale al peso della fascia di appartenenza:

| Fascia                               | Peso | Acconto teorico | Acconto mensile effettivo | Acconto annuo effettivo |
|--------------------------------------|------|-----------------|---------------------------|-------------------------|
| personale professionale              | 0,9  | 70              | 63                        | 756                     |
| Inf. generici                        | 0,7  | 70              | 49                        | 588                     |
| personale ausiliario e di assistenza | 0,5  | 70              | 35                        | 420                     |
| personale amministrativo             | 0,5  | 70              | 35                        | 420                     |
| operai                               | 0,5  | 70              | 35                        | 420                     |
| personale amm.vo liv. D              | 0,9  | 70              | 63                        | 756                     |
| Personale amm.vo iv. C               | 0,7  | 70              | 49                        | 588                     |
| terapisti                            | 0,9  | 70              | 63                        | 756                     |
| personale laureato                   | 1    | 70              | 70                        | 840                     |
| personale tecnico                    | 0,9  | 70              | 63                        | 756                     |

Inevitabilmente gli assunti prima del 30.06.05 sconteranno delle differenze rispetto all'attuale modalità di corresponsione dell'acconto, tuttavia il tutto verrà compensato con la distribuzione del saldo, secondo una modalità complessiva riteniamo di gran lunga più qualificante.

#### **Condizioni e precisazioni in merito agli obiettivi:**

1. l'individuazione degli obiettivi sono di competenza dell'Amministrazione e possono riguardare obiettivi istituzionali o di miglioramento economico, produttivo, organizzativo, qualitativo, professionale
2. trattandosi di premio di produttività non si può prescindere del legare il premio alla presenza del dipendente e allo svolgimento dell'attività produttiva. Ne è pensabile che l'Amministrazione si faccia carico di istituti che la legislazione affida agli appositi istituti previdenziali (malattia, maternità ecc.)
3. l'incremento del fondo è condizionato alla revisione dei criteri di determinazione del premio di produttività e relativa distribuzione
4. l'entità del fondo è quella sopra definita (Euro 419.690,44 + 4% Euro 16.787,62), suddivisa in quote di acconto e saldo.

Nella determinazione degli obiettivi, si intende tenere in debita considerazione, oltre a quelli di carattere economico, anche i requisiti a cui l'Ospedale deve rispondere ai fini dell'autorizzazione e dell'accreditamento.

L'Amministrazione