

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOPSO_BO
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000054
DATA: 23/02/2023 17:37
OGGETTO: Revisione dei criteri di valutazione della performance per la retribuzione di risultato dell'area delle funzioni locali, sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, CCNL 17.12.2020 (triennio 2016-2018)

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Gibertoni Chiara in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Basili Consuelo - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Samore' Nevio - Direttore Amministrativo

Su proposta di Laura Vigne - UOC CONTROLLO GESTIONE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01]

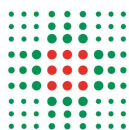
DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- UOC SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI PROCESSI ASSISTENZIALI DAI
- SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
- UOC RICERCA ED INNOVAZIONE
- PROGRAMMA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Contabilità e Finanza (SUMCF)
- UOC MEDICINA LEGALE E GESTIONE INTEGRATA RISCHIO
- UOC CONTROLLO GESTIONE
- UOC POLITICHE DEL PER E GOV DELLE PROF SAN E DEL PERS DI SUPP
- UOC AFFARI GENERALI E RAPP. CON UNIVERSITA'
- SS SERV.PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE
- SS SUPPORTO ALL'APIANIF STRATEG.E SVILUPPO ORGANIZZATIVO
- SERVIZIO ACQUISTI DI AREA VASTA (SAAV)
- UOC GESTIONE SERVIZI E OPERATION
- UOC GESTIONE DEL PATRIMONIO



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- UOC INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT)
- SS GESTIONE OPERATIVA
- UOC INGEGNERIA CLINICA
- UOC PROGETTAZIONE SVILUPPO INVESTIMENTI
- UOC SERVIZIO LEGALE ED ASSICURATIVO
- SSD SETTORE AMMINISTRATIVO AREA TECNICA E TECNOLOGIE

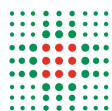
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000054_2023_delibera_firmata.pdf	Basili Consuelo; Gibertoni Chiara; Samore' Nevio; Vigne Laura	3BD61612211080D3FA8026B78F5A3A9CE 176C93DA3EF00AAE8E387107B55D13C
DELI0000054_2023_Allegato1.pdf:		EBB5CCBE04D08ECECF7DD0DE6D35E 13F063E0F72D10AA7723A20DD4B4749F D2



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Revisione dei criteri di valutazione della performance per la retribuzione di risultato dell'area delle funzioni locali, sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, CCNL 17.12.2020 (triennio 2016-2018)

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le disposizioni contenute nel Titolo II della Parte Comune del CCNL dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020, relative alla Retribuzione di posizione e di risultato;

Richiamato l'art. 5 "Confronto" della Parte comune del CCNL dell'Area Funzioni Locali, in argomento, che è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare;

Evidenziato l'art. 64 "Confronto materie", del Titolo II della III^a Sezione (destinata ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale), del CCNL richiamato, che elenca tra le materie oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) comma 2, i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

Preso atto dell'attuale modalità operativa derivante dai criteri contenuti nell' Accordo per la revisione della retribuzione di risultato - ripartizione delle risorse e loro modalità di utilizzo del 15/09/2015 e relativi documenti tecnici attuativi;

Considerato quanto previsto dall'Organismo Indipendente di Valutazione del servizio sanitario regionale (OIV-SSR) che ha dettato le indicazioni metodologiche ed operative agli Organismi Aziendali di Supporto (OAS);

Ravvisata la necessità di definire, in conformità alle vigenti disposizioni, i criteri dei sistemi di valutazione della performance;

Dato atto che il confronto con le organizzazioni sindacali dell'area contrattuale di riferimento in merito ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance per i dirigenti dell'area funzioni locali, sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali avvenuto nel corso di vari incontri sindacali si è concluso con esito positivo in data 17/02/2023;

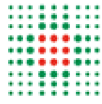
Delibera

per le motivazioni esposte in premessa:

1. di definire i criteri dei sistemi di valutazione della performance per la retribuzione di risultato previsti nella struttura organizzativa dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna in applicazione del CCNL 17/12/2020 dell'area funzioni locali, sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali come dettagliati nel documento allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che la nuova modalità di erogazione verrà applicata con la liquidazione dello stipendio del mese di marzo 2023 ed è rapportata alla consistenza del fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91;
3. di dare atto che i presenti criteri di valutazione della performance per la retribuzione di risultato sostituiscono quanto previsto dall'accordo aziendale del 15/09/2015 e relativi documenti tecnici attuativi.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Laura Vigne



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna
IRCCS Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico

POLICLINICO DI
SANT'ORSOLA



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO

**CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER LA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO (RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E LORO MODALITA' DI UTILIZZO)**

PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

ART 1 PRINCIPI E OBIETTIVI

1. Il sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato, nell'ambito dell'AOU-BO, si fonda sui seguenti principi:
 - equità distributiva, intendendo con questo l'attribuzione di un premio quale riconoscimento al professionista del proprio contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi aziendali, assegnati alle équipes o a singoli operatori, superando la logica degli automatismi e della distribuzione generalizzata
 - coerenza del premio con gli obiettivi aziendali e con l'assetto organizzativo;
 - chiarezza del rapporto fra premio atteso e risultati da conseguire;
 - motivazione al cambiamento organizzativo e professionale;
 - valorizzazione del lavoro di équipes cui rimane agganciata la parte prevalente della retribuzione di risultato, da intendere quale riconoscimento della reale partecipazione dei professionisti al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - valutazione dei risultati, come elemento di trasparenza e di rendicontazione dell'efficacia del sistema e delle risorse ad esso dedicate.

2. Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso la strutturazione del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato sono:
 - promuovere e consolidare comportamenti organizzativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - motivare i professionisti verso comportamenti di integrazione organizzativa e professionale;
 - accrescere la soddisfazione professionale
 - accrescere la qualità e la sicurezza delle prestazioni

3. Nella strutturazione del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato ha un ruolo chiave il Direttore/Responsabile di UO/SSD nell'ottica di favorire la massima partecipazione e condivisione all'interno dell'équipe. E' inoltre compito dei Direttori/Responsabili di U.O./SSD la pianificazione di incontri periodici con l'équipe per il monitoraggio dei risultati intermedi raggiunti da rendicontarsi secondo modalità omogenee in ambito aziendale.

ART 2 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E SUA FINALIZZAZIONE

1. L'istituto della retribuzione di risultato trova finanziamento nell'ambito del fondo di cui all'articolo 91 "*Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori*" del CCNL dell'Area FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018 del 17.12.2020
2. La sessione annuale di finalizzazione delle risorse per la contrattazione collettiva determina, nel limite definito dai contratti e dalle specifiche norme di legge, quanto viene destinato in via presuntiva alla retribuzione di risultato, tenendo a riferimento che una quota parte del fondo è legata al raggiungimento degli obiettivi di budget di équipes (performance organizzativa), la restante quota è connessa al perseguimento e raggiungimento degli obiettivi individuali di budget di U.O. (obiettivi specifici individuali) e per la retribuzione di risultato relativa a progettualità strategiche per il personale che effettua attività di rilievo (performance individuale)
3. Viene stabilito di
 - .a Individuare quali valori cui fare riferimento rispetto alle risorse di competenza dell'esercizio, il 80% come quota del fondo da destinare al raggiungimento degli obiettivi di budget, da suddividersi alle attività di budget di équipes (c.d. consolidato) con una quota pari al 50% e agli

obiettivi di budget individuali con una quota pari al 50% del fondo (c.d. obiettivi specifici differenziati individuali);

- .b Destinare per la retribuzione di risultato relativa alla progettualità strategica una quota corrispondente al 20% del fondo di risultato. Tali quote saranno erogate dalla Direzione Aziendale a rendicontazione delle attività svolte.

ART 3

GESTIONE DELLA QUOTA DI FONDO DESTINATA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET DI EQUIPE

Vengono stabiliti i seguenti criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato destinata al raggiungimento degli obiettivi di budget di equipe.

Assegnare alla retribuzione di risultato per le attività di budget **di equipe** (consolidato) una quota corrispondente al 50% del fondo destinato al raggiungimento degli obiettivi di budget, con erogazione di quote uguali per ciascun professionista, a prescindere dalle funzioni svolte;

Una quota parte (50%) del fondo destinato al raggiungimento degli **obiettivi di budget di equipe** è corrisposto quadrimestralmente a seguito di valutazione della performance organizzativa aziendale, per stato di avanzamento, al fine di correlare l'erogazione degli incentivi sulla base dell'andamento e della relativa proiezione prospettica degli indicatori aziendali tracciati dai sistemi informativi:

- obiettivi legati alla attività sanitaria: indicatori relativi ai volumi di attività di ricovero, prestazioni ambulatoriali e di pronto soccorso e indicatori di efficienza;
- obiettivi legati all'andamento della gestione: Tempestività pagamenti, Risultato di esercizio.

A seguito della valutazione quadrimestrale dello stato di avanzamento degli indicatori, collegato con la rendicontazione e la verifica dei dipartimenti, la corresponsione delle quote quadrimestrali avviene con gli stipendi del mese di giugno, ottobre, febbraio.

Le quote quadrimestrali vengono liquidate a seguito della validazione del processo di valutazione quadrimestrale della performance organizzativa- in base alla reportistica del monitoraggio sopra richiamata -da parte dall'Organismo Aziendale di Supporto (OAS)che effettua la verifica della correttezza metodologica del processo di valutazione in coerenza con le indicazioni dell'OIV-SSR (prot. 22075/2018 e prot. 23490/2018) e dell'OAS (verbale del 17.12.2018).

La valutazione annuale del raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati viene effettuata dalla Direzione aziendale in base alle verifiche ed alle analisi di attività elaborate e fornite dal Controllo di gestione e dagli altri servizi aziendali di supporto. Effettuata la verifica dei risultati, l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi, comporterà una riduzione proporzionale rispetto alla quota annualmente spettante. La liquidazione del saldo della retribuzione di risultato, sulla base dei risultati raggiunti, viene liquidata al netto delle quote quadrimestrali già erogate.

L'esito delle valutazioni viene trasmesso:

- al SUMAP per la liquidazione dei saldi alla dirigenza.
- ai Direttori delle singole Unità operative ed ai responsabili dei servizi trasversali/uffici di staff, per la dovuta informazione al personale interessato.

Si sottolinea che

- il saldo viene liquidato dal SUMAEP solo ed esclusivamente se al 31.12 dell'anno di riferimento l'impegno orario è adeguato al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito della valutazione effettuata dalla Direzione aziendale. La rilevazione dell'orario reso viene effettuata dal SUMAGP al fine di consentire la liquidazione dei saldi. Ne viene data informazione all'OAS;

- al personale di nuova assunzione i compensi sono attribuiti a decorrere dal 91° giorno del mese successivo alla data di assunzione, ad esclusione del personale assunto per trasferimento per il quale la corresponsione decorre dalla data di reclutamento.

ART 3 BIS

GESTIONE DELLA QUOTA DI FONDO DESTINATA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET INDIVIDUALI

Vengono stabiliti seguenti criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato destinata al raggiungimento degli obiettivi di budget individuali.

Assegnare alla retribuzione di risultato degli obiettivi di budget **individuali** una quota pari al 50% del fondo (c.d. obiettivi specifici differenziati individuali).

La quota economica destinata agli obiettivi di budget individuali è annualmente assegnata in misura differenziata su 3 livelli di graduazione per il raggiungimento di obiettivi strategici specifici dell'Unità operativa.

All'inizio di ciascun anno, nell'ambito del processo di negoziazione del budget, la Direzione generale, supportata dal Controllo di Gestione e dal Programma Valutazione del personale, individua le aree prioritarie di intervento in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi assegnati.

Le aree di intervento individuate possono essere "diversamente pesate" in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi specifici individuati e, il diverso peso assegnato alle aree, da un minimo di 1 ad un massimo di 2 (tre livelli di graduazione 1-1.5-2), incide sulla quota economica assegnata come fattore di moltiplicazione.

In relazione ai diversi pesi assegnati ed al numero di presenti alla data del **1 gennaio** dell'anno di riferimento viene individuata una quota economica per le singole Unità Operative.

Le schede di budget di unità operativa riporteranno l'indicazione degli obiettivi di budget specifici differenziati per l'anno di riferimento e i relativi indicatori per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

La quota determinata e assegnata a ciascuna Unità Operativa verrà poi ripartita dal Direttore della U.O. interessata d'intesa con la Direzione Aziendale fra i diversi obiettivi specifici individuali, in maniera differenziata in relazione alla complessità e con eventuale riferimento al numero di partecipanti (nel caso di più dirigenti assegnati alla singola struttura).

Per ciascuna struttura dovrà essere redatta, a cura del Responsabile, una scheda nella quale saranno indicati:

- la quota economica assegnata all'Unità Operativa;
- l'elenco dei dirigenti che partecipano al raggiungimento degli obiettivi (sono esclusi i dipendenti a contratto). Ogni dirigente deve partecipare ad almeno 1 obiettivo specifico differenziato e la quota assegnata non può essere inferiore al 35% della quota "pro-capite" teorica della UO.
- gli indicatori di riferimento per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi

Le quote spettanti verranno erogate a consuntivo, previa presentazione di rendicontazione sui risultati raggiunti da parte del responsabile della U.O./Sezione e a seguito di valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi effettuata dalla Direzione Aziendale in base alle schede di rendicontazione trasmesse e agli indicatori di sistema.

L'esito delle valutazioni viene trasmesso:

- al SUMAP per la liquidazione;

- ai Direttori di Unità Operativa ed ai responsabili dei servizi trasversali/uffici di staff, per la dovuta informazione al personale interessato.

Il saldo viene liquidato dal SUMAEP solo ed esclusivamente se al 31.12 dell'anno di riferimento l'impegno orario è adeguato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, al netto di tutte le attività extraistituzionali, nell'ambito della valutazione effettuata dalla Direzione aziendale. La rilevazione dell'orario reso viene effettuata dal SUMAGP al fine di consentire la liquidazione dei saldi. Ne viene data informazione all'OAS;

La liquidazione degli importi è subordinata all'applicazione di quanto previsto all' art 5.

Al Direttore di UO/ Responsabile SSD verrà assegnata una quota fissa massima maggiorata del 50% rispetto alla quota individuale della quota ipotetica dei singoli dirigenti che verrà erogata in maniera proporzionale all'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte della UO.

ART 4

GESTIONE DELLA QUOTA DI FONDO DESTINATA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI SPECIFICI PROGETTI

Nell'ambito dell'AOU-BO, il lavoro per progetti costituisce una modalità già sperimentata che consente di organizzare risorse e professionalità attribuendo valore aggiunto sia alle azioni innovative, sia agli obiettivi di miglioramento delle attività ricorrenti. Dedicare una parte delle risorse del fondo di retribuzione di risultato a questa attività significa riconoscere le potenzialità dei professionisti e la loro capacità di contribuire allo sviluppo dell'azienda sia in termini professionali, che di crescita complessiva dell'organizzazione. Attraverso questa modalità, si realizza più compiutamente il legame diretto tra incentivazione e obiettivi aziendali connessi all'innovazione ed al miglioramento della produttività più volte richiamato nei contratti di lavoro e nei documenti di programmazione sanitaria nazionali e regionali.

Individuazione dei progetti

All'interno della normale programmazione aziendale (processo di Budget), sono individuati, oltre agli obiettivi di budget, i progetti incentivabili cui è dedicata una quota tendenzialmente pari al 20% del fondo individuato in sede di sessione annuale di finalizzazione delle risorse per la contrattazione collettiva.

I progetti sono individuati annualmente dalla Direzione Generale anche su proposta dei Dipartimenti/Direzioni trasversali: i direttori di Unità operative o gruppi di professionisti potranno proporre al direttore del dipartimento/Direzione trasversale di riferimento gli eventuali progetti, sulla base di obiettivi aziendali/regionali con caratteristiche di innovatività, trasversalità, integrazione, miglioramento della qualità dell'assistenza/prestazione e miglioramento degli aspetti gestionali.

Dei progetti individuati viene fornita informazione agli Organismi Sindacali aventi titolo.

Una volta completato, l'elenco dei progetti ammessi alla retribuzione di risultato, cui possono essere assegnati pesi diversi in relazione alla complessità, viene trasmesso, dalla Direzione generale, all'Organismo aziendale di supporto per lo svolgimento delle attività descritte in premessa.

L'elenco dei progetti ammessi, validato dall'Organismo aziendale di supporto, viene pubblicato sul sito aziendale

Percorso informativo

Il percorso individuato dall'Azienda per rendere partecipi i professionisti e consentire a tutti la conoscenza degli obiettivi di budget e dei progetti annualmente assegnati alla Struttura organizzativa, è il processo di negoziazione del budget.

I professionisti che partecipano ai progetti specifici, sono individuati dal responsabile del progetto.

I Direttori delle strutture organizzative aziendali provvedono ad attivare idonei percorsi al fine di informare tutti i professionisti dell'intero processo. L'informazione fornita deve trovare riscontro, in ogni UO, in un verbale sottoscritto da tutti i Dirigenti appartenenti alla stessa. Il verbale deve essere reso noto anche ai professionisti eventualmente assenti all'incontro mediante affissione nelle bacheche dell'UO. Detti verbali devono essere inviati all'O.A.S..

Attribuzione delle quote

Le risorse, legate al progetto specifico, sono distribuite ai singoli professionisti, con riferimento al diverso grado di partecipazione di ciascuno.

In relazione al diverso ruolo svolto nell'ambito del progetto viene assegnato un peso alla partecipazione individuale, così come segue:

- Responsabile di progetto: 1,5
- Partecipante: 1

Per quanto concerne i dirigenti PTA, la quota progetto non è predeterminata, ma viene definita a consuntivo in relazione alle risorse disponibili (20% incrementate da eventuali residui) ed al numero di partecipazioni

La responsabilità di un progetto è affidata, a prescindere dal ruolo istituzionalmente svolto e dalla posizione di lavoro occupata, sulla base delle particolari competenze possedute correlate ai contenuti ed alle finalità dei progetti individuati.

In relazione ai progetti incentivati si conviene che ciascun professionista non possa percepire compensi per più di tre progetti nell'anno solare di riferimento.

Valutazione del progetto

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata sulla base delle schede di verifica presentate per ciascun progetto; nelle stesse schede, a cura del Responsabile di progetto, è riportata indicazione in ordine alla partecipazione di ciascun professionista.

Modalità di retribuzione

I compensi relativi alla partecipazione a progetti specifici saranno erogati in un'unica soluzione ogni anno, sulla base degli esiti delle relative valutazioni, anche in rapporto alla effettiva presenza in servizio dei singoli ed alla partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi specifici del progetto.

ART 5

ASSENZE E CASI PARTICOLARI

Partendo dal presupposto che l'effettiva partecipazione agli obiettivi aziendali ed ai agli obiettivi specifici si realizzi anche tramite la presenza in servizio Per ciascuna delle componenti del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato, si prevede che non producano riduzione dei compensi solamente le assenze effettuate per:

- ferie
- permessi sindacali
- permessi fruiti ai sensi della legge n. 104/92 (sia per se stessi che per assistenza a familiari)
- la donazione di sangue e di midollo osseo
- le altre assenze retribuite di cui agli artt 19, 20, 24 e 25 per l'area di contrattazione della dirigenza PTA, fino ad un massimo di 45 giorni nell'anno solare
- le assenze per malattia legate:
 - al ricovero
 - alla convalescenza post ricovero
 - all'effettuazione di terapia salvavita
 - ad infortunio sul lavoro, formalmente riconosciuto dall'INAIL
 - a causa di servizio (per i periodi che si riferiscono ad anni di liquidazione non ancora contabilmente chiusi)

Ogni altra tipologia di assenza comporterà la non corresponsione delle quote attribuite per la relativa durata.

Relativamente alle assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità se ne conferma l'esclusione dalla corresponsione delle quote stante il

fatto che la durata dell'assenza stessa preclude l'effettiva partecipazione al sistema premiante (di equipe e individuale).

6. Casi particolari

Part-time

Ai dipendenti ad orario ridotto sono corrisposte quote in misura proporzionale all'orario prestato.

**ART 6
GESTIONE DEI RESTI**

In sede di sessione di bilancio a consuntivo si provvederà ad accertare, al termine del percorso di liquidazione, eventuali risorse su cui rideterminare la finalizzazione, in accordo con le organizzazioni sindacali

**ART 7
DECORRENZA**

1. Il presente regolamento verrà applicato, con decorrenza 1/1/2023; fatte salve eventuali successive modifiche contrattuali e/o normative.