

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL
PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST.
ACCORDO PREMIALITA' ANNO 2019**

Preso atto che, in data 14 novembre 2018, l'Azienda e la parte sindacale (RSU e OO.SS. del comparto) hanno siglato l'ipotesi di Accordo Premialità - anno 2019 che disciplina la produttività collettiva del comparto.

Considerato che il Collegio Sindacale dell'Azienda, in data 5 dicembre 2018, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria dell'ipotesi di accordo sottoscritta e sopra richiamata.

Le parti, ai sensi dell'art 9, comma 6, del CCNL 2016/2018 Comparto Sanità Pubblica

siglano definitivamente

l' ACCORDO PREMIALITA' anno 2019

costituito dal documento allegato

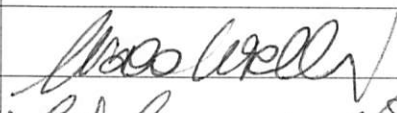
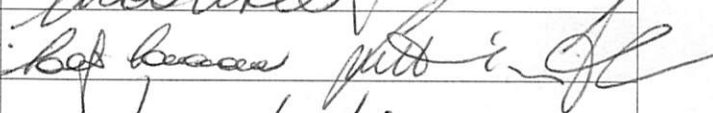
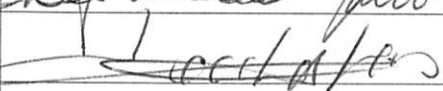
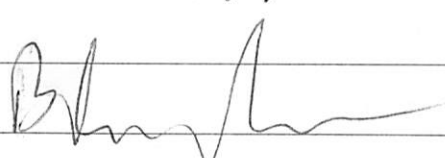
SIENA, 13/02/2019

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Francesco Ghelardi

La delegazione trattante di parte sindacale

Sigla sindacale - Nominativo	Firma
CGIL FP Vitelli Marco	
CISL FP Lapi L. Segantini C. Biscottini L.	
UIL FPL SACCOMATTI SERGIO	
NURSING UP	
RSU Barlucchi Roberto	

IPOTESI ACCORDO

PREMIALITA' - ANNO 2019

Il giorno 14/11/2018 presso il Centro Direzionale di Siena ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Aziendale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto e RSU aziendale.

Viste:

- D. Lgs 25 maggio 2017 nr. 74 che modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico (D. Lgs 150/2009);
- CCNL comparto sanità del 21/05/2018;
- linee di Indirizzo Regionale, impartite alle Aziende Sanitarie con le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 465 del 28/5/2012 e n. 308 del 29/4/2013;

Preso atto che in data 04/10/2018 le stesse hanno iniziato il percorso di revisione del sistema di erogazione dei premi correlati alla performance in applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali in materia, delle indicazioni fornite del Collegio Sindacale dell'Azienda USL Toscana Sud Est con verbale del 22/11/2017 e dell'impegno condiviso tra le parti, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sulla produttività collettiva 2017.

CONCORDANO

Di dare avvio a un nuovo **Sistema aziendale di incentivazione del personale** e contestualmente di procedere con l'integrazione dei criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance previsti nell'accordo sulla produttività collettiva 2017.

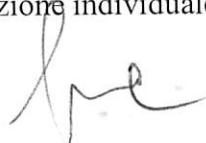
Come descritto all'art 5 comma 2 dell'accordo sulla produttività collettiva 2017, il sistema complessivo di valutazione del personale, che produce effetti sul sistema di incentivazione del personale, comprende due ambiti:

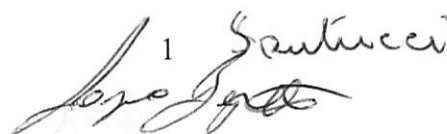
- A) **La Valutazione di struttura.** Si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singola struttura e spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Nella valutazione di propria competenza l'OIV esprime il punteggio in base al sistema in essere, tenendo conto degli eventuali fattori impreveduti che possano aver impedito il conseguimento degli obiettivi.
- B) **La Valutazione individuale** si compone delle due dimensioni:

n. 1 "Misurazione e valutazione della prestazione individuale: grado di raggiungimento degli obiettivi individuali"

n. 2 "Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze organizzative".

Le due dimensioni che compongono la valutazione individuale vengono misurate sulla base della scheda di valutazione individuale.



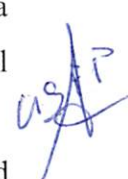
 1 Santucci

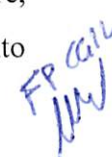


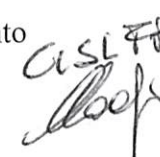
 ULRAL











I premi incentivanti sono corrisposti al personale in funzione del grado di:

- raggiungimento dei risultati della struttura presso la quale operano (che rappresenta l'80%)
- raggiungimento degli obiettivi individuali insieme alla valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative (che rappresenta il 20%) secondo le seguenti fasce di valutazione poste dalla D.GRT 468/2012:

PUNTEGGIO conseguito, sia nella scheda di struttura che nella scheda individuale	PREMIO EROGATO in % della quota teorica assegnata
90 -100%	100 %
75 – 89%	80 %
60 – 74%	60 %
< 60 %	50 %

I punteggi della valutazione individuale e di struttura non saranno sommati, ma concorrono separatamente a determinare la quota annua di premio di produttività in rapporto alla tabella sopra riportata.

Fermo restando l'impianto annuale del sistema complessivo della Performance, a partire dall'anno 2019 sarà introdotto un percorso di valutazione intermedia trimestrale, che vede interessati i singoli responsabili di struttura, titolari di Unità di Budget, e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

La liquidazione a stati di avanzamento periodici di una percentuale della quota teorica individuale pari a circa l'80% della stessa, erogata mensilmente, avverrà a posteriori, previa verifica dell'OIV del trimestre di riferimento (in Aprile verifica Gennaio-Marzo, in Luglio verifica Aprile-Giugno, in Ottobre verifica Luglio-Settembre, in Gennaio verifica Ottobre-Dicembre).

In relazione alla nuova modalità di erogazione della produttività collettiva, attraverso un percorso di verifiche intermedie trimestrali, si specifica che:

- La valutazione verrà gestita a regime tramite appositi applicativi informatici;
- Le valutazioni trimestrali saranno di struttura e si focalizzeranno su obiettivi inerenti:
 - rispetto della tempistica del percorso di valutazione individuale;
 - grado di partecipazione al budget;
 - obiettivi che potranno anche essere differenziati nei vari trimestri in base alla fase del processo di budget (gli indicatori saranno quindi differenziati tra indicatori di contesto annuale ed indicatori di contesto intermedio e saranno i secondi ad essere valutati con cadenze temporali intermedie);
- Ogni verifica intermedia (espressa in centesimi) avrà effetto economico sul trimestre di riferimento e non potrà avere carattere retroattivo.
- Gli effetti sulla entità della quota mensile, in linea con le regole vigenti, saranno i seguenti:
 - Esito val. trimestrale ≥ 90 = Corresponsione intera quota mensile
 - Esito val. trimestrale tra 50 e 89 = Corresponsione del 50% della quota mensile

Donato

AW

Cicely

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- Esito valutazione trimestrale complessiva <50 = Nessuna erogazione di quota mensile

- La valutazione finale, da parte dell'OIV, opererà ridefinendo, su tutto l'arco temporale, la valutazione complessiva e potrà comportare eventuali conguagli attivi o passivi rispetto alle liquidazioni intermedie. (risultante, attraverso eventuali conguagli attivi e passivi che saranno effettuati da parte dell'OIV).

Con l'avvio del percorso con verifiche intermedie trimestrali, occorrerà far precedere allineare il momento di erogazione dell'acconto alla preventiva verifica (in Aprile verifica Gennaio-Marzo, in Luglio verifica Aprile-Giugno, in Ottobre verifica Luglio-Settembre, in Gennaio verifica Ottobre-Dicembre) e quindi posticipare di ulteriori 3 mesi (ulteriormente (3 mesi)) l'erogazione della quota di acconto rispetto al mese di riferimento.

L'ulteriore slittamento degli acconti sarà attivato a decorrere dal mese di dicembre 2018, impegnandosi a recuperare le altre due mensilità entro aprile 2019.

Fermo restando il rispetto dei tempi e procedure di assegnazione degli obiettivi nell'ambito del percorso di budget, i competenti responsabili avranno cura di informare tempestivamente i lavoratori circa gli indicatori individuati ai fini del monitoraggio in argomento, e di comunicare agli stessi eventuali scostamenti dai risultati attesi.

Sono confermate le quote, corrisposte come stati d'avanzamento mensili, ai dipendenti concordate nell'accordo sulla produttività collettiva anno 2017 articolo 3 comma 4, per utilità si riportano come segue:

Tabella stati di avanzamento 2019

Categoria/ liv	Quote mensili USL Toscana SUD EST
A	€ 92,00
B	€ 92,00
BS	€ 103,00
C	€ 112,00
D	€ 122,81
DS	€ 143,27

Si conferma quanto previsto dall'articolo 3 comma 6 dell'accordo sulla produttività collettiva 2017, con riferimento alla situazione dei dipendenti della ex ASL 7 e 9 che, per effetto delle dinamiche contrattuali passate, risultano essere titolari di quote di produttività maggiori rispetto ai colleghi dello stesso inquadramento. E' pertanto confermata la clausola di salvaguardia, nella considerazione che gli stessi, pur presentando percorsi di carriera diversi, riflettono situazioni che, sulla base dei diversificati passaggi della contrattazione integrativa aziendale, avrebbero potuto vedere riassorbito nel tempo il differenziale delle loro quote beneficiando di altri istituti contrattuali.

Scoperto-Santucci *h3* *CISFP* *FP 412* *11/01/2019* *LILPDL*

Conseguentemente si conferma il mantenimento del trattamento in godimento, con riassorbimento del differenziale rispetto alle quote mensili introdotte con il presente accordo, al momento delle prossime progressioni orizzontali.

Partecipazione al sistema di incentivazione

Le parti confermano quanto previsto all'art 4 dell'accordo sulla produttività collettiva anno 2017 sulla partecipazione del personale al sistema di incentivazione che per utilità viene sotto riportato:

1. La partecipazione al sistema di incentivazione si basa sulla presenza in servizio del personale e sull'effettivo contributo che ogni dipendente assicura per il raggiungimento degli obiettivi. Le regole per l'erogazione mensile della quota di produttività sono le seguenti:

Causale	Quota produttività mensile
Personale a tempo indeterminato	50% della quota per i primi 6 mesi di servizio poi quota intera
Assenze per malattia	Sospensione della quota dopo gg.30 complessivi annuali
Aspettativa a vario titolo	Sospensione della quota
Periodo di maternità obbligatoria e puerperio	100% della quota
Periodo di astensione per congedo parentale	Sospensione della quota
Periodo di servizio orario ridotto fino al 1^anno di vita del bambino	100% della quota
Rapporto di lavoro a par time	Riduzione della quota in misura proporzionale alla riduzione di servizio
Personale assente per distacco sindacale ed aspettativa sindacale	100% della quota
Personale assente per congedo straordinario per assistenza handicap	Sospensione della quota
Personale a tempo determinato	50% della quota per i primi 6 mesi di servizio poi quota intera

Doniche Roselli

4/2/17

AA

Depo
Santucci

Disposizioni Finali

4 W Cisl 77
Mae

FP CIL
Mancini

UIC PDL

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica dell'impatto di quanto definito con il presente atto al 31/07/2019 ed a proseguire la contrattazione sul nuovo sistema di incentivazione del personale in applicazione del CCNL comparto sanità del 21/05/2018.

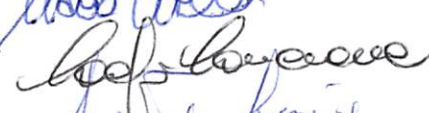
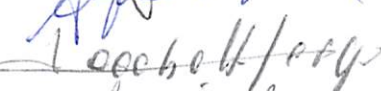
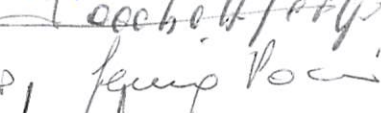
L'Azienda si impegna a:

- garantire il rispetto della tempistica indicata e comunicare tempestivamente alle OO.SS. eventuali scostamenti, legati alla complessità del sistema di budget e di valutazione.
- A gestire lo slittamento delle due ulteriori mensilità attraverso il riconoscimento di eventuali ulteriori risorse incentivanti (es. saldo produttività collettiva 2017 e risorse regionali).
- intraprendere le iniziative possibili anche con la Regione Toscana per sollecitare l'incremento del fondo nella misura massima consentita (1% del M.S. 2001), ai sensi all'art. 30, comma 3, lett. c, CCNL 19.04.2004.

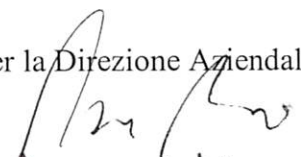
Siena, 14/11/2018

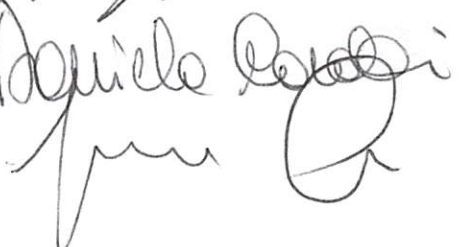
Per la RSU

Le OO.SS.

FP CGIL 
CISL FF 
CISL FP 
UILFPL 
NURSING UP 
RSU 

Per la Direzione Aziendale


Angelo Versilini
Domenico Santucci

Angelo Versilini


Le parti confermano che l'erogazione delle quote relative alle mensilità compete al personale in servizio nel periodo di riferimento, ancorché nel frattempo cessato dal servizio a qualsiasi titolo.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		<u>14/11/18</u>
Periodo temporale di vigenza		<u>Dal 01/01/2019 al 31/12/2019</u>
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Dipartimento Risorse Umane, Direttore UOC Governance Coordinamento Processi Amministrativi e Relazioni Sindacali, Direttore Dipartimento delle Professioni Infermieristiche ed Ostetriche, Direttore Dipartimento della Professioni Tecnico Sanitarie Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS NURSING UP FSI Organizzazioni sindacali firmatarie : CGIL FP CISL FP UIL FPL NURSING UP
Soggetti destinatari		Tutto il personale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ipotesi di accordo sulla premialità anno 2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successi vi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La relazione è trasmessa al Collegio Sindacale
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ? Sì, Il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione n. 452 del 19/05/2017 Piano Performance 2017/2019

contrattazione	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ? Si, è stato adottato con deliberazione nr 79 del 31/01/2017 il Piano Anticorruzione e Trasparenza 2017/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ? Si
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, nella seduta del 15/11/2017
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esauritivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

A far data dal 14/03/2017 tra la Direzione Aziendale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto e la RSU è avviato un confronto sulla revisione del sistema di erogazione dei premi correlati alla performance, in applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

Il giorno 14/11/2018 presso il Centro Direzionale di Siena ha avuto luogo l'incontro tra le parti con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo denominato "PREMIALITA' - ANNO 2019".

Il documento è stato redatto nei limiti previsti dal nuovo CCNL del 21/05/2018 art 8 comma 5 lettera b che tra le materie di contrattazione indica "i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance".

L'ipotesi di accordo tra le parti è teso a definire nuove modalità di erogazione della produttività collettiva (oggi premialità) con l'introduzione di un sistema di verifica trimestrale, quale condizione indispensabile per il riconoscimento delle quote mensili di produttività a stato di avanzamento.

In particolare è andato ad introdurre un sistema di rilevazione periodica del livello di raggiungimento di obiettivi relativi alla performance di struttura, attraverso il monitoraggio degli stessi da parte della struttura aziendale competente in materia di budget, con verifica trimestrale dell'Organismo Indipendente di Valutazione; Tra gli obiettivi di struttura, oggetto di verifica periodica, sarà tenuto conto anche del rispetto della tempistica del percorso di valutazione della performance individuale.

Nel documento sono state, inoltre, confermate ed espressamente richiamate, alcune disposizioni contenute nel precedente accordo in materia, sottoscritto in forma transitoria per l'anno 2017 a seguito dell'unificazione delle tre ex Aziende sanitarie. Nello specifico sono confermate le disposizioni relative a:

- ambiti del sistema di valutazione (performance di struttura e performance individuale);
- criteri di erogazione dei premi incentivanti;
- quote, corrisposte come stati d'avanzamento mensili;
- quote di produttività maggiorate;
- partecipazione al sistema di incentivazione;

Si evidenzia che l'ipotesi di accordo sottoscritta, al fine di garantire il sistema a regime di verifica trimestrale per l'erogazione dei premi a stati di avanzamento, delinea le modalità operative con le quali sarà possibile riconoscere, nella mensilità di maggio 2019, il primo stato di avanzamento (riferito al mese di gennaio 2019) a seguito di verifica del primo trimestre.

Nelle disposizioni finali le parti si impegnano a proseguire la contrattazione sul nuovo sistema di incentivazione del personale in applicazione del CCNL comparto sanità del 21/05/2018. L'Azienda, inoltre, si impegna a garantire il rispetto della tempistica prevista nel sistema di budget aziendale e nel percorso di valutazione individuale.

- b) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

E' abrogato l'accordo "Finalizzazione fondi contrattuali – produttività collettiva area contrattuale del comparto – anno 2017".

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni

orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Nulla da esporre

- d) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il sistema complessivo di valutazione della performance, che produce effetti sul sistema di incentivazione del personale, comprende due ambiti:

La Valutazione di struttura. Si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singola struttura e spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e La Valutazione individuale che a sua volta si compone di due dimensioni (grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e valutazione del comportamento e delle competenze organizzative).

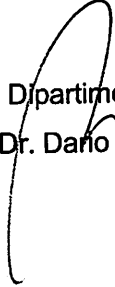
Pertanto i premi incentivanti sono corrisposti al personale in funzione del grado di raggiungimento dei risultati della struttura presso la quale operano (che rappresenta l'80%) e grado di raggiungimento degli obiettivi individuali insieme alla valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative (che rappresenta il 20%) secondo le fasce di valutazione poste dalla D.GRT 468/2012.

- e) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da esporre.

Il Direttore del Dipartimento Risorse Umane

Dr. Dario Rosini



Relazione Tecnica-parte economica per la contrattazione integrativa sulla Produttività Collettiva del Personale del Comparto- anno 2019

Sintesi della contrattazione

In attesa della certificazione dei fondi contrattuali ai sensi del nuovo CCNL , sottoscritto in data 21/05/2018, sono stati presi a riferimento quelli relativi all'anno 2017, certificati dal Collegio Sindacale in data 25/10/2017.

Quote mensili			
Categoria/ liv	Quote mensile		
A	92,00		
B	92,00		
BS	103,00		
C	112,00		
D	122,81		
DS	143,27		
Risorse necessarie per la corresponsione delle nuove quote su base annua			€ 9.780.000,00
Risorse consolidate fondo produttività collettiva e premio delle prestazioni individuali			€ 8.112.913,00
Disavanzo del fondo			€ 1.667.087,00

I maggiori costi necessari per finanziarie le quote mensili sono in parte coperti mediante l'utilizzo dei residui stabili e ricorrenti degli altri due fondi contrattuali , in particolar modo del ^ Fondo per il finanziamento delle fasce retributive,posizioni organizzative,del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica ^ :

Ammontare complessivo del ^ Fondo per il finanziamento delle fasce retributive,posizioni organizzative,del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica^ , certificato dal Collegio Sindacale in data 25/10/2017 nell'ambito della ^ Certificazione Definitiva dei Fondi Contrattuali per il Trattamento Accessorio del Personale del Comparto anni 2016 e 2017 dell'Azienda USL Toscana Sud Est^	€ 29.032.726,00
Utilizzo presunto anno 2018	€ 26.957.000,00
Residuo presunto	€ 2.075.000,00

Riepilogo risorse a disposizione del Fondo della Produttività Collettiva e Premio delle Prestazioni Individuali anno 2019		
Ammontare complessivo del ^ Fondo Produttività Collettiva e Premio per le Prestazioni Individuali anno 2017^ , certificato dal Collegio Sindacale in data 25/10/2017		€ 8.112.913,00
Residuo presunto stabile ^Fondo per il finanziamento delle fasce retributive,posizioni organizzative,del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica ^ , certificato dal Collegio Sindacale in data 25/10/2017		€ 2.075.000,00
Totale risorse a disposizione per l'istituto della produttività per l'anno 2019		€ 10.187.913,00
Risorse necessarie per l'applicazione dell'accordo sottoscritto con la RSU Aziendale e le OO.SS. di Categoria		€ 9.780.00,00

Il Direttore del Dipartimento Risorse Umane

Dr. Dario Rosini

