

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.

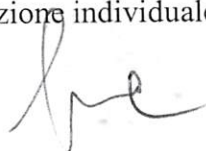
CONCORDANO

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 imprevisti 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.



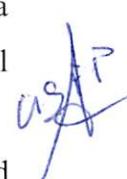
 1 Santucci

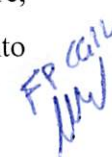


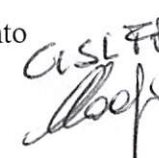
 ULRAL











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

Donde

Al

Cicci

Al

Prof. Santucci

UILPAL

PPC/14

CESCA

- 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 congruagli attivi o passivi rispetto alle liquidazioni intermedie. (risultante, attraverso eventuali congruagli 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.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including "L. 3", "CISFP", "FP 4/12", and "LILPAK"]

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

Disposizioni Finali

[Signature]
Santucci

[Signature] 4 *[Signature]* CISL 7P

FP CIL
Mazzucco

UIC PDL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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.




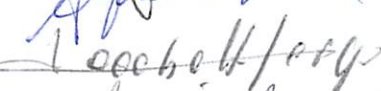
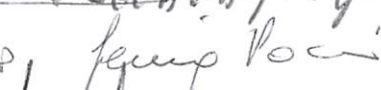

L'Azienda si impegna a:

- 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.

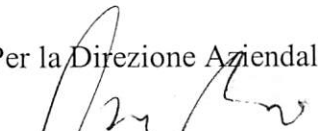
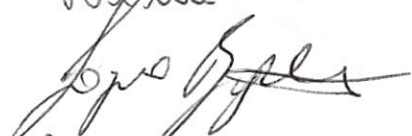
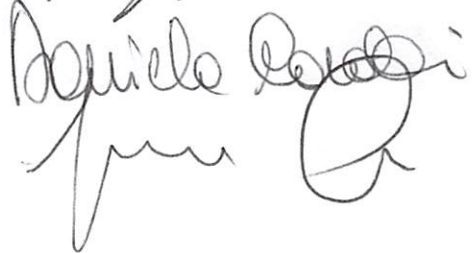
Siena, 14/11/2018

Per la RSU

Le OO.SS.

FP CGIL 
CISL 
CISL FA 
UILPPL 
NURSING UP 
RSU 

Per la Direzione Aziendale


Angelo Versalini
Domenico Sottili

Angelo Versalini


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.