



PREINTESA TRANSITORIA

FINALIZZAZIONE FONDI CONTRATTUALI – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - AREA CONTRATTUALE DEL COMPARTO- ANNO 2017

Le parti

intendono definire alcuni criteri di utilizzo dei fondi, in via transitoria per il 2017, tenendo conto delle risorse certe presenti nei fondi contrattuali. Tali risorse sono utilizzate nell'ambito di ogni fondo per le finalità proprie dello stesso e prevedendo che confluiscono nel fondo produttività i residui generati negli altri due fondi. A tal fine

concordano

Art 1

Finalizzazione Fondi anno 2017

1. Il presente accordo, in attesa della formalizzazione della certificazione dei fondi contrattuali dell'Azienda USL Toscana Sud Est da parte del Collegio Sindacale, definisce, in via transitoria, i criteri di destinazione delle risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2017; in particolare:

a) **Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno – (art. 7 CCNL 2008-2009):** Per l'anno 2017 il piano delle pronte disponibilità e dello straordinario viene confermato con riferimento all'organizzazione dei turni ed all'impegno economico sul fondo. L'Azienda presenterà entro ottobre 2017 il nuovo piano delle pronte disponibilità e straordinario per il 2018. L'Azienda inoltre, monitorando la spesa sul fondo, si impegna ad attivare le azioni necessarie tese ad omogenizzare e razionalizzare i criteri di applicazione delle indennità legate al disagio, previo confronto sindacale.

b) **Fondo per il finanziamento delle fasce retributive- delle posizioni organizzative del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica - (art. 9 CCNL 2008-2009):** Per l'anno 2017 viene confermato lo stesso impegno economico del 2016 con riferimento all'ammontare delle risorse destinate alle posizioni organizzative ed ai coordinamenti.

c) **Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale - (art. 8 CCNL 2008-2009):** Con il presente accordo le parti definiscono, in via transitoria per l'anno 2017, i criteri di utilizzo delle risorse afferenti al fondo in oggetto ed il sistema di distribuzione e assegnazione delle quote individuali. L'accordo medesimo va a sostituire i precedenti accordi integrativi aziendali disciplinanti l'istituto della produttività (delle ex aziende USL 7, 8 e 9), in applicazione anche di quanto previsto dall'accordo con le OO.SS. regionali del comparto sanità del 21 dicembre 2015 salvo quanto previsto dall'art 7 comma 2, e si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, alle dipendenze dell'Azienda USL 9 Toscana Sud Est

2. Il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento è il CCNL quadriennio normativo 2006-2009, stipulato in data 10 aprile 2008, ed il CCNL - biennio economico 2008-2009, stipulato il 31 luglio 2009, incluse le disposizioni di precedenti CC.CC.NN..LL. in essi riconfermate o non specificatamente modificate

Art.2

Sistema aziendale di incentivazione del personale

1. Il sistema di incentivazione del personale si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio in coerenza con il sistema generale di programmazione aziendale.

2. Nell'ambito del sistema budgetario l'azienda procede ad assegnare annualmente e a formalizzare gli obiettivi alle singole strutture organizzative provvedendo ad indicare in apposite schede di budget la pesatura dei singoli obiettivi per il personale di comparto. Inoltre è introdotto a regime il sistema di assegnazione degli obiettivi individuali, attraverso specifiche schede e sulla base di apposita regolamentazione adottata in applicazione delle disposizioni di cui alla L.R. 67/2010 (emanata in attuazione del D.Lgs. 150/2009) ed alle conseguenti 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.

Art. 3

Unificazione sistema aziendale di incentivazione

1. Si prende atto delle quote in godimento nelle tre ex aziende, erogate a stato di avanzamento mensile differito di un mese, che si diversificano sia per importi mensili che annuali. Si prende atto altresì che sono presenti, tra i dipendenti della ex ASL 7 e 9, soggetti che per effetto delle dinamiche contrattuali passate risultano essere titolari di quote di produttività maggiori rispetto ai colleghi dello stesso inquadramento e della stessa ex Azienda.

Le quote mensili ordinarie in godimento sono riepilogate nella sottostante tabella

Categoria/ liv	Quote mensili Siena	Quote mensili Arezzo	Quote mensili Grosseto
A	73,68	92,00	69,50
B	81,87	92,00	74,50
BS	90,06	103,00	79,50
C	102,34	112,00	84,50
D	122,81	119,00	87,50
DS	143,27	131,00	99,50

2. L'Azienda ha provveduto a definire i fondi contrattuali anno 2016 per l'Azienda Usl Toscana Sud Est. Tenuto conto della disponibilità del fondo produttività ed anche dei residui stabili e ricorrenti che presentano gli altri due fondi, rispetto all'utilizzo effettuato ad oggi con i criteri vigenti in base ai contratti decentrati delle tre ex aziende, si prevede un residuo stabile pari a circa € 1.437.000,00, da destinare alla perequazione delle quote di produttività. A questo importo si prevede di poter aggiungere almeno lo 0.50 dell' 1% del M.S. 2001 (ai sensi all'art. 30, comma 3, lett. c, CCNL 19.04.2004), pari a € 861.112,00.

3. Le parti intendono definire le quote 2017 per categoria, in coerenza con il dettato normativo e contrattuale, tenendo conto dei seguenti principi:

- a. omogeneità di trattamento tra i dipendenti, sia con riferimento alla perequazione delle quote per categoria che con riferimento alle regole in base alle quali si partecipa al sistema premiante
 - b. evitare introduzione di condizione peggiorative, effettuando un bilanciamento di tale principio con quelli di equità e di rispetto dei vincoli economici del fondo
 - c. meccanismo di erogazione delle quote a stati di avanzamento mensile con verifiche intermedie, con erogazione di un saldo a valutazione annuale ultimata da parte dell'OIV, determinato dalle risorse disponibili (residui degli altri fondi, 1% MS ...)
 - d. rispetto delle regole di cui alle Deliberazioni di Giunta Regionale n. 465 del 28/5/2012 e n. 308 del 29/4/2013
 - e. Prevalenza, in questa fase di unificazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dipendenti dell'Azienda USL Toscana Sud Est, del principio di salvaguardia delle quote erogate mensilmente rispetto alla quota annuale, variabile a seconda delle risorse a disposizione per il saldo.
4. Pertanto, con il presente accordo, le quote mensili di produttività 2017 vengono rideterminate come indicato nella tabella sottostante :

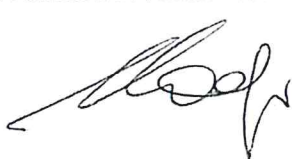
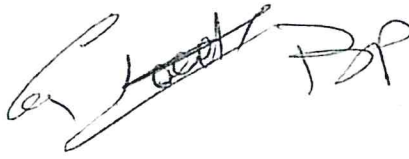
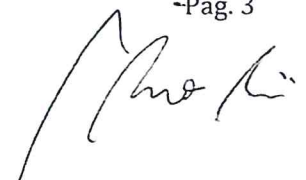
Categoria/ liv	Quote mensili USL Toscana SUD EST
A	92,00
B	92,00
BS	103,00
C	112,00
D	122,81
DS	143,27

5. Il riallineamento delle quote mensili verrà effettuato per tutti i dipendenti dell'Azienda USL Toscana Sud Est, con decorrenza 1/7/2017, previa verifica dei contenuti del presente accordo da parte del Collegio Sindacale
6. 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 della stessa ex Azienda si ritiene di prevedere una 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. Conseguentemente si prevede 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, con diritto di precedenza.

Art. 4

Partecipazione al sistema di incentivazione

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, che si mutuano dai contratti decentrati in essere nelle tre ex Aziende:

Causale	Quota produttività mensile
Personale a tempo indeterminato	50% della quota per i primi 6 mesi di servizio poi quota intera
Sospensione in caso di malattia	Dopo gg.30 complessivi annuali , per il periodo eccedente
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

Art. 5

Criteri generali del sistema di valutazione

1. Le parti prendono atto che il sistema di valutazione del personale è improntato, oltre che alle disposizioni contrattuali in materia, alle disposizioni dettate dalla L.R. 67/2010 (emanata in attuazione del D.Lgs. 150/2009) e dalle conseguenti 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.

2. Il sistema complessivo di valutazione 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). Nella valutazione di propria competenza l'OIV esprime un punteggio in centesimi relativo al personale di comparto tenendo conto degli eventuali fattori imprevisi che possano aver impedito il conseguimento degli obiettivi.
- **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 apposita scheda di valutazione, contenente la sezione relativa all'assegnazione degli obiettivi individuali, definita in coerenza con gli obiettivi della struttura

Art. 6

Liquidazione delle quote individuali

1. I premi incentivanti annuali sono corrisposti al personale in funzione del grado di:
 - raggiungimento dei risultati della struttura presso la quale operano (Quota che rappresenta l'80%)
 - raggiungimento degli obiettivi individuali insieme alla valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative (Quota 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 %
50 -59%	50 %
< 50 %	0

2. Si specifica inoltre che 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.
3. A titolo di acconto, in continuità con gli accordi previgenti, viene corrisposta per il 2017 una percentuale della quota teorica individuale, erogata a stati di avanzamento mensili, sulla base di adeguata attestazione mensile espressa dai livelli gestionali preposti ad attestare la partecipazione del personale alle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi previsti. Periodicamente saranno effettuate verifiche intermedie relative all'andamento delle strutture da parte dell'OIV, sulla base anche della verifica dei dati da parte della UO Contollo di Gestione rispetto ad un set di indicatori individuati. 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, nonché le azioni individuate per reindirizzare la struttura al raggiungimento degli obiettivi previsti.
4. I conguagli attivi e passivi saranno effettuati successivamente alla valutazione finale da parte dell'OIV. L'Azienda si impegna al rispetto della tempistica indicata, comunicando tempestivamente alle OO.SS. eventuali scostamenti, legati alla complessità del sistema di budget e di valutazione.

