

Accordo incentivi alla produttività Personale Area Comparto

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti dell' Area Comparto dell'Azienda Ulss 3 Serenissima per l'anno 2017.

Richiamato l'Accordo Aziendale sottoscritto in data 28 giugno 2017 che prevedeva, attraverso l'utilizzo dei previsti residui dei Fondi Aziendali anno 2017, l'impegno a riconoscere a tutto il personale dell'Azienda ULSS 3 il valore della produttività collettiva garantita al personale della ex ULSS 12;

Accertato, come indicato nell'accordo aziendale sottoscritto in data 08/08/2018, che il Fondo della produttività collettiva anno 2017 - integrato dei residui degli altri Fondi - consente di coprire interamente il costo dell'adeguamento previsto nel citato accordo del 28/06/2017;

Ritenuto opportuno concordare per il solo anno 2017 una parziale diversa metodologia di attribuzione delle quote spettanti ai dipendenti delle ex Aziende Ulss 13 e 14 in quanto per gli stessi risulta non applicabile la valutazione relativa al 6° item della scheda di valutazione;

si concorda

che l'attribuzione della quota di produttività collettiva per l'anno 2017 spettante a ciascun dipendente:

1. corrisponderà, nella misura massima, ai valori di produttività già previsti per il personale della ex Ulss 12, come di seguito indicato:

Categoria	Parametro	100% quota mensile produttività
A	100	120,00
B	100	120,00
BS	112	133,75
C	121	145,00
D	136	162,50
DS	154	183,75

2. la quota effettivamente spettante al singolo dipendente sarà parametrata in base:

- alla presenza in servizio: dove si intende l'effettivo servizio prestato dal dipendente a tempo indeterminato o determinato, tenuto conto del rapporto

di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. Il valore della quota di produttività attribuibile a ciascun dipendente dell'area comparto verrà inoltre ridotto proporzionalmente per ogni giorno di assenza dal servizio oltre i 30 giorni di franchigia previsti ad eccezione delle assenze dal servizio per le quali è escluso il trattamento economico fondamentale per le quali non viene prevista l'erogazione del compenso di produttività (ad esempio aspettative senza assegni), fatte salve invece le assenze per:

- a) congedo di maternità obbligatorio, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- b) ferie;
- c) matrimonio/unioni civili;
- d) permessi per donazione del sangue e midollo osseo;
- e) permessi sindacali retribuiti;
- f) assenze per infortunio;
- g) assenze per lutto;
- h) legge 104/92;
- i) visita medica obbligatoria;
- j) permessi sicurezza D.Lgs. 81/08;
- k) grave patologia;
- l) concorsi, esami, aggiornamento professionale facoltativo;
- m) congedi concessi alle vittime di violenza (art.39 CCNL 21/05/2018).

- al punteggio della scheda di valutazione dell'anno di riferimento.

L'attribuzione a consuntivo della quota di produttività collettiva effettivamente spettante a ciascun dipendente sarà effettuata a seguito dell'espletamento del processo di valutazione individuale, mediante l'utilizzo della scheda di valutazione allegata.

Per quanto riguarda il 6° item "obiettivi di budget" della scheda si evidenzia che per i dipendenti per i quali è prevista una specifica scheda di budget si farà riferimento alla stessa, negli altri casi si farà riferimento alla scheda di budget della UOC/UOSD di riferimento.

per i dipendenti delle Aziende confluite (ex Ulss 13 e Ulss 14):

Si definisce, al fine di attivare in modo graduale il nuovo processo di valutazione e attribuzione dei premi di produttività collettiva, non sarà previsto nella scheda di valutazione il 6° item "obiettivi di budget", pertanto il punteggio massimo conseguibile dal valutato sarà di 20 punti.

Viene prevista la gradualità dell'attribuzione dei premi incentivanti in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, così come di seguito indicato:

(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink)

Range punteggio Scheda di Valutazione	% premio annuo Spettante	Note
Da 17 a 20	100%	Riconoscimento dell'80% della quota prevista in tabella di cui al punto 1 + ulteriore 20% a conguaglio
Da 12 a 16	95%	Riconoscimento dell'80% della quota prevista in tabella di cui al punto 1 + ulteriore 15% a conguaglio
Da 9 a 11	80%	Riconoscimento dell'80% della quota prevista in tabella di cui al punto 1 - corrispondente a quanto erogato con acconti mensili
Da 6 a 8	50%	Riconoscimento del 50% della quota prevista in tabella di cui al punto 1
Da 0 a 5	0%	Nessun riconoscimento della quota di produttività annua prevista

per i dipendenti dell'Azienda incorporante (ex Ulss 12):

Viene mantenuta la gradualità dell'attribuzione dei premi incentivanti, già prevista a partire dall'anno 2015, in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, così come di seguito indicato:

Range punteggio Scheda di Valutazione (*)	% premio annuo Spettante	Note
Da 18 a 23	100%	Riconoscimento dell'80% della quota prevista in tabella di cui al punto 1 + ulteriore 20% a conguaglio
Da 15 a 17	95%	Riconoscimento dell'80% della quota prevista in tabella di cui al punto 1 + ulteriore 15% a conguaglio
Da 12 a 14	80%	Riconoscimento dell'80% della quota prevista in tabella di cui al punto 1 - corrispondente a quanto erogato con acconti mensili
Da 9 a 11	50%	Riconoscimento del 50% della quota prevista in tabella di cui al punto 1
Da 0 a 8	0%	Nessun riconoscimento della quota di produttività annua prevista

(*) Il punteggio complessivo si riferisce al punteggio totale della valutazione espressa dal Dirigente valutatore nella scheda di valutazione (item da n. 1 a n. 5), sommato al punteggio attribuito al dipendente in relazione al punteggio totale della scheda di budget (ex item n. 6).

Mestre, 12.09.2018

Parte pubblica

Dott. Danilo Corrà
Direttore UOC Gestione Risorse Umane

Dott. ssa Francesca Rossi
Coordinatore Professioni Sanitarie

Parte Sindacale

FP CGIL Marco Busceti

CISL FP Antonio De Rosa
Valentino Lanza

UIL FPL Antonio De Rosa
Bosco Boglietti

FSI USAE Juan Roberto

RSU Luca Coda

Giuseppe

Luca Coda

Luca Coda
