



## Accordo incentivi alla produttività Area Comparto Anno 2018

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti de Area Comparto dell'Azienda Ulss 3 Serenissima in servizio nell'anno 2018.

### QUOTE INCENTIVI ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

- le quote mensili erogate a favore di tutto il personale dell'Ulss 3, a titolo di valore complessivo della quota di produttività, (pari all'importo a suo tempo erogato a titolo di acconto al personale dell'ex Ulss 12), accertata la disponibilità economica delle risorse disponibili per l'anno 2018, sono quelle di seguito indicate:

Categoria	Parametro	Rata mensile quota complessiva produttività
A	100	96,00
B	100	96,00
BS	112	107,00
C	121	116,00
D	136	130,00
DS	154	147,00

- Le parti concordano inoltre che l'attribuzione della quota di produttività collettiva spettante a ciascun dipendente, comprensiva della quota dei residui degli altri fondi aziendali da concordare con le OO.SS. con specifico accordo aziendale, sarà parametrata sulla:

- 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:

- congedo di maternità obbligatorio, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- ferie;
- matrimonio/unione civile;
- permessi per donazione del sangue e midollo osseo;
- permessi sindacali retribuiti;
- assenze per infortunio;
- assenze per lutto;
- legge 104/92;



- i) visita medica obbligatoria;
- j) permessi sicurezza D.Lgs. 81/08;
- k) grave patologia;
- l) concorsi, esami, aggiornamento professionale facoltativo.

- la 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 aziendale prevista.

Per quanto riguarda il sesto 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.

*N.B. Nel caso in cui, a seguito del processo di valutazione, la quota annua spettante al dipendente sia inferiore a quella già complessivamente erogata nel corso dell'anno di riferimento si procederà d'ufficio al recupero della differenza.*

Nel caso, invece, la differenza di quanto erogato nel corso dell'anno, a titolo di produttività collettiva e quanto spettante a titolo di quota annua complessiva sia positivo, si procederà all'erogazione del conguaglio.

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

Range punteggio complessivo (*)	% premio annuo spettante	Note
<b>Da 18 a 23</b>	100%	Importo riconosciuto sulla base di quanto previsto nella tabella di cui al punto 1 (integrata di eventuali residui)
<b>Da 15 a 17</b>	95%	Importo riconosciuto sulla base del 95% di quanto previsto nella tabella di cui al punto 1 (integrata di eventuali residui)
<b>Da 12 a 14</b>	80%	Importo riconosciuto sulla base del 80% di quanto previsto nella tabella di cui al punto 1 (integrata di eventuali residui)
<b>Da 9 a 11</b>	50%	Importo riconosciuto sulla base del 50% di quanto previsto nella tabella di cui al punto 1
<b>Da 0 a 8</b>	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).

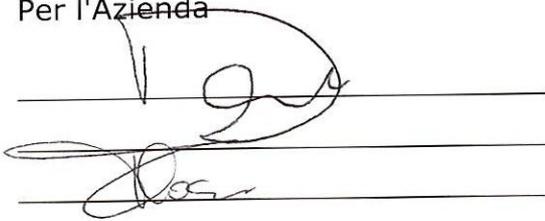


Come contrattualmente previsto le quote non distribuite a saldo, per effetto della non massima valutazione, saranno riportate al fondo Premialità e Fasce dell'anno 2019.

In caso di ricorso al riesame l'UOC Gestione Risorse Umane non attiverà nei confronti del ricorrente alcun pagamento/recupero a titolo di conguaglio produttività collettiva fino alla conclusione del processo di valutazione di II istanza.

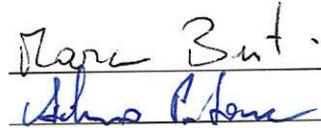
Mestre, 8 maggio 2019

Per l'Azienda

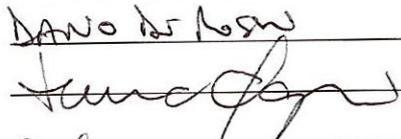


Per le OOSS

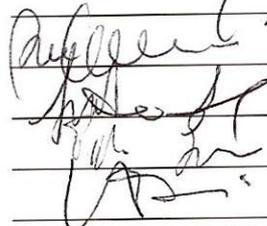
FP CGIL



CISL FP



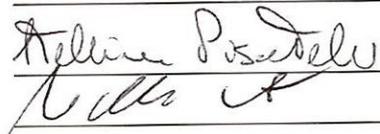
UIL FPL



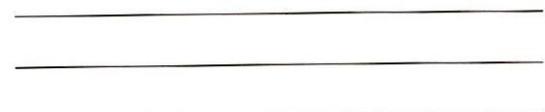
FSI USAE



NURSING  
UP



FIALS



RSU

