

Ipotesi di Accordo applicativo Destinazione risorse alla produttività anno 2019

Accertato da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane che:

- L'ammontare del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 per la premialità e fasce anno 2019, integrato delle risorse regionali aggiuntive di cui al piano di razionalizzazione secondo le modalità di cui all'accordo regionale del 24.11.2016, tenuto conto del divieto di superamento del valore del Fondo 2016, di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017, e al netto dei residui dei fondi anno 2018, è pari a € 23.772.963,79;
- La previsione di utilizzo del fondo premialità e fasce anno 2019 consente di garantire al personale per l'anno 2019 lo stesso livello di produttività collettiva previsto per l'anno 2018.

LE PARTI SI IMPEGNANO

- A destinare all'istituto della produttività collettiva anno 2019 la quota del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 per la premialità e fasce necessaria a garantire al personale il livello di produttività collettiva corrisposto nell'anno precedente;
- A definire congiuntamente nel più breve tempo possibile la destinazione dei residui – il cui ammontare complessivo sarà definito a consuntivo 2019- valutando anche la possibilità di finanziare progetti aziendali da attivarsi entro il 31.12.2020;
- A continuare la trattativa per definire l'adeguamento del sistema premiante del personale area comparto a quanto previsto agli artt. 81 e seguenti del CCNL 21.05.2018 a decorrere dall'anno 2020.

LE PARTI CONCORDANO

1. Di applicare per l'anno 2019 le quote di incentivo alla produttività collettiva previste nell'accordo per l'anno 2018 sottoscritto in data 08.05.2019 precisando che sarà mantenuto il medesimo collegamento con la presenza in servizio;
2. Di utilizzare per la valutazione del personale riferita all'anno 2019 la scheda di valutazione già prevista per l'istituto delle progressioni orizzontali, con le seguenti precisazioni:
 - sarà assegnato il seguente punteggio ai dipendenti in relazione ai risultati di cui alla scheda di budget (max 10 punti); tale punteggio sarà sommato al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale (max 60 punti);

| Punteggio scheda di budget | Punti assegnati |
|----------------------------|-----------------|
| da 95 a 100 | 10 |
| da 81 a 94 | 9 |
| da 75 a 80 | 8 |
| da 60 a 74 | 7 |
| da 50 a 59 | 6 |
| da 0 a 49 | 0 |

Handwritten signatures and initials:
M
L
B
D
A

- spetterà al dipendente la quota teorica percentuale di incentivi sotto riportata in relazione alla somma dei punteggi ottenuti (individuale e di budget);

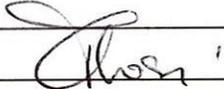
| range | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| punteggio scheda valutazione individuale + punteggio relativo alla scheda di budget | 70 - 64 | 63 - 60 | 59 - 52 | 51 - 49 | 48 - 36 | 35 - 0 |
| percentuale di premi correlato alla performance individuale | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 0 |

3. di continuare a corrispondere da Gennaio 2020, sino a sottoscrizione del nuovo accordo sulla premialità, al personale area comparto, le quote mensili in acconto già previste per l'anno 2019, precisando che gli effetti del nuovo accordo aziendale decorreranno dal 01.01.2020.

Mestre, 23 dicembre 2019

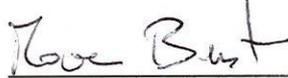
Per l'Azienda



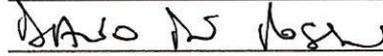


Per le OOSS

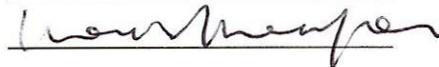
FP CGIL



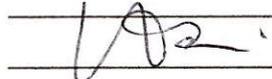
CISL FP



UIL FPL



FSI USAE



NURSING UP



FIALS

RSU

Luigi
Peterson Bullet
