



ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA' PER L' ANNO 2017, SIGLATO TRA L'ATS, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELL'AREA COMPARTO.

A seguito del parere favorevole espresso in data 22/10/2018 dal Collegio Sindacale ATS sulla preintesa del 26/07/2018 il giorno 5 del mese di FEBBRAIO dell'anno **2018**, nei locali della Sala riunioni FORN. ASSI CRISTIANO, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per la sottoscrizione del seguente accordo definitivo relativo alla determinazione dei criteri per la distribuzione della produttività per l'anno **2017**, nel rispetto delle norme contrattuali concernente il sistema premiante.

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di produttività è correlata:

- alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ATS con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Presupposto per l'erogazione della produttività è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Per il comparto la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS – Sardegna", approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

FSI USA6

CISL FP

FP CGIL

UIL FPL

UNISIND UP

RSU



La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti. Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

Qualora nella fase del processo di misurazione e valutazione emerga una difformità di giudizio tra valutato e valutatore superiore al 10% il dipendente nel corso del colloquio di valutazione previsto dal regolamento aziendale di cui alla deliberazione 445/2017 al comma 6 dell'art 4.1 potrà chiedere il supporto tecnico del Servizio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali e l'assistenza di un rappresentante sindacale dell'organizzazione cui aderisce o di persona di propria fiducia.

RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale di finanziamento della produttività collettiva.

Il predetto fondo viene suddiviso preliminarmente in:

- a) 95% quota fondo di produttività generale
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di produttività da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- attese in termini di prestazioni-livello quantitativo- tempi di attesa e qualità;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;
- numero dei dipendenti in servizio.

RSU

ESL-USA6

CISL FP

TP. CGIL

UIL PPL
NURSING UD

La quota del fondo di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale (lettera a) dello stesso anno.

Le eventuali economie relative ai fondi contrattuali che finanziano i compensi per il lavoro straordinario e le particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, nonché, le fasce retributive, le posizioni organizzative, il valore comune delle ex Indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, integrano a consuntivo il fondo per la produttività 2017 e saranno temporaneamente utilizzate nella quota a) del medesimo fondo.

In via del tutto eccezionale, con riferimento all'annualità 2017 ed in ragione dell'avviato e non concluso processo di unificazione aziendale conseguente alla riorganizzazione in atto, ferma restando la previsione della costituzione del fondo unico ATS con decorrenza 01.01.2017, si conviene che le risorse del medesimo, comprensive delle economie di cui al paragrafo precedente, debbano essere ripartite nell'ambito delle singole ASSL coerentemente dall'apporto pro-quota dato da ciascuna di queste al fondo ATS unitariamente determinato.

L'attribuzione del fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'U.O./Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017.

La produttività sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e il sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento cit. L'assenza rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra.

E' comunque pertanto garantita la produttività senza decurtazioni, se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile a tal fine, nell'ipotesi di presenza in servizio nel corso dell'anno pari o superiore a 150 giorni rilevata da timbratura nel sistema presenze.

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale.

Si concorda che i resti che si vanno a determinare a seguito di giornate di assenza dal servizio, come sopra determinate, vengono distribuiti all'interno del medesimo gruppo.

RSU

ESL-USAG

CISL FP

FP COL

UIL FPL

UNISA 4P

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017.

CLAUSOLA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti indicate in premessa con riguardo alla "presenza in servizio nel corso dell'anno pari o superiore a 150 giorni (...)" di cui a pag. 3, penultimo capoverso, della preintesa sottoscritta in data 26/07/2018, concordano l'interpretazione autentica nel testo che segue:

1. Le parti danno atto che ai sensi del comma 183 della legge 28 Dicembre 2015, n.208 - Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016) - "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di cinque mesi di congedo di maternità", nonché le assenze dovute alla fruizione di giornate relative a :
 - Ferie
 - Riposi compensativi
 - Aggiornamento

Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'ATS

Per le OO.SS.

FSI USAE

FSI USAO

CISL FP

IP-CGIL

Per l'RSU

NURSING LIP