

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

**Verbale di accordo di contrattazione decentrata integrativa fra
Azienda, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto**

**Criteria generali e impianto progettuale
per la ripartizione del fondo produttività collettiva
Personale del Comparto
anno 2009**

Bussana di Sanremo, 08 aprile 2010

ACC-INCENTIVI-COMP 2009-DEF.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE
Via Aurelia, 97 – 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) – Tel. (0184) 536.1
Codice Fiscale – Partita IVA n. 01083060085
www.asli.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Addì 08 aprile 2010, presso la Sede di Bussana ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto in sede di contrattazione integrativa decentrata;

Visti e richiamati

- l'art. 4 comma 2° punto I° del CCNL del 7.4.1999 e successivi rinnovi, che assegna alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali in materia di incentivazione del personale e di ripartizione del fondo per la produttività collettiva;
- l'art. 5 del CCNL del 31/07/2009 ove si ribadisce la necessità che il sistema incentivante debba valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti, in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti;
- l'ipotesi di accordo firmata il 10/03/2010, trasmessa al Collegio Sindacale della ASL 1 con relazione illustrativa n. prot. 10001 del 10/03/2010;
- il verbale n. 3/2010 del 17/03/2010 con il quale il suddetto Collegio ha espresso parere favorevole sull'accordo, in ordine alla compatibilità finanziaria.

al termine di ampia ed approfondita discussione;

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO

1) Principi generali

1. Il fondo per la produttività collettiva di cui all'art. 8 CCNL 31/07/2009, relativo all'anno 2009, è quantificato in **€ 1.751.721,82** in via previsionale e con riserva di successiva ridefinizione, alla luce dell'eventuale conseguimento degli incrementi di risorse regionali nonché di eventuali residui da altri fondi.
2. Le Parti, nel confermare e ribadire i contenuti del protocollo d'intesa sottoscritto in data 19/06/2009, concordano di ripartire il fondo suddetto nelle seguenti percentuali:

62% PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (valutazione qualità apporto individuale)
33% PRODUTTIVITA' COLLETTIVA (progetti di carattere generale)
5% QUOTA AZIENDALE (apporti di particolare valenza strategica)
3. Le Parti convengono di destinare, ad integrazione del fondo di cui sopra, la somma di **€ 100.000,00** residuo non speso nell'esercizio 2009 sulla quota-parte del fondo "di carriera" (art. 9 CCNL 31/07/2009) destinata alle posizioni organizzative: detta somma sarà finalizzata a garantire il

ACC-INCENTIVI-COMP 2009-DEF.doc

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

complessivo equilibrio della quota-parte destinata ai progetti generali (33 %) a fronte di integrazioni e correzioni degli stessi, sulla base del numero dei partecipanti risultanti a saldo definitivo, con particolare riguardo alle eventuali “code” a completamento.

2) Produttività individuale (62 %)

1. La somma a disposizione per ogni singola Struttura Complessa per la produttività individuale (c.d. “budget di reparto” ai fini esclusivi del presente impianto e da non confondere con il budget negoziato sulla scheda di budget) è costruita secondo la regola consueta già concordata per il 2008 e cioè : totale quota-parte del fondo assegnata (62 %) / totale parametri stipendiali di tutti i dipendenti x parametro di ogni singolo dipendente = quota singola parametrata.
2. La somma di tutte le quote singole parametrata raggruppabili sotto un Responsabile di Struttura danno il “budget di reparto” , cioè la somma a disposizione per la produttività individuale.
3. La misura della somma da distribuire è ovviamente rapportata alla preventiva valutazione della scheda di budget (quella propriamente detta) da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale, che stabilisce la % di raggiungimento degli obiettivi a suo tempo negoziati dal Responsabile con la Direzione Aziendale (es.: se la valutazione è 100% sarà distribuito tutto il budget del reparto : se la valutazione è 90 % sarà distribuito il 90% del budget , tornandone il 10 % al fondo).
4. La distribuzione dell’incentivo di produttività individuale nell’ambito delle singole Strutture è effettuato sulla base di valutazione dei dipendenti mediante apposite schede di giudizio. ,le schede di giudizio (come da modelli allegati al presente accordo) sono 2 e precisamente:
 - a. una per il personale del Comparto di tutti i ruoli
 - b. una per il personale del Comparto titolare di funzioni di coordinamento e/o posizione organizzativa formalmente attribuite.
5. Le schede sono riferite all’anno 2009 e sono finalizzate alla valutazione dell’attività individuale in termini di apporto ai risultati conseguiti dalla Struttura e verificati dal Nucleo Aziendale, sulla base di indicatori generali e specifici relativi ai seguenti macro-ambiti:
COMPETENZE E CAPACITA – IMPEGNO LAVORATIVO – COMPORTAMENTO COMPLESSIVO – CAPACITA’ ORGANIZZATIVE (quest’ultimo solo per i coordinatori).
6. La partecipazione dei contenuti delle schede, la compilazione delle stesse e l’attribuzione dei relativi punteggi è demandata ai medesimi soggetti - UO Professioni Sanitarie, Direzioni Infermieristiche di Stabilimento, Responsabili UO Professionali, Responsabili Nuclei Operativi, Direttori di Distretto, Direttori delle SS.CC. Amministrative-Tecniche – ordinariamente competenti in merito all’attribuzione degli incentivi.
7. La scheda è sottoscritta dal valutatore e dal valutato, al quale dev’esserne consegnata copia. In calce alla scheda è contrassegnato l’esito del giudizio e l’accettazione o meno dello stesso da parte del dipendente: in caso di non accettazione, il dipendente è tenuto a specificarne in sintesi i motivi nell’apposito spazio dedicato.

ACC-INCENTIVI-COMP 2009-DEF.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 – 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) – Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale – Partita IVA n. 01083060085

www.asli.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

8. In caso di disaccordo sul giudizio, il valutato può chiedere, barrando l'apposita casella in calce alla scheda, il contraddittorio per il riesame del giudizio stesso. Il contraddittorio deve perentoriamente essere definito entro e non oltre 30 giorni dalla data di richiesta. Al contraddittorio partecipano il valutato istante, il valutatore e un referente terzo nella persona del dirigente di qualifica e posizione gerarchicamente superiore al valutatore (es.: se il valutatore è un coordinatore sanitario il referente al contraddittorio sarà il Responsabile di Nucleo o di Unità Operativa Professionale competente – se il valutatore è una di queste figure il referente sarà il Dirigente delle Professioni Sanitarie – se il valutatore è Direttore di SC il referente sarà il Direttore del Dipartimento o di Dipartimento affine, qualora i due incarichi coincidano). In sede di contraddittorio, il valutato può essere assistito da persona di fiducia; le risultanze del contraddittorio dovranno essere annotate in calce alla scheda e sottoscritte dalle parti.
9. In caso di attivazione di contraddittorio, la relativa quota di incentivo connessa alla definizione della controversia sul giudizio di valutazione è temporaneamente congelata e sarà liquidata successivamente all'avvenuta definizione del contraddittorio medesimo, che in ogni caso dovrà avvenire prima della liquidazione degli incentivi.
10. Per accedere alla suddivisione dell'incentivo di produttività individuale ogni dipendente deve conseguire, sulla scheda di giudizio, un punteggio di sufficienza corrispondente a 42/60 (7/10)
8. La quantificazione delle quote singole spettanti in rapporto al punteggio ottenuto avviene previa determinazione del valore massimo unitario con la seguente operazione : totale quota fondo (62%) / totale n° dipendenti al 31.12.2009 (considerati tutti a tempo pieno e compresi cessati in corso d'anno).
9. Indi l'incentivo viene attribuito in base a 3 fasce di valore e precisamente:
- | | | |
|----------------------|---|--|
| <i>meno di 42/60</i> | - | <i>0 incentivo</i> |
| <i>da 42 a 48/60</i> | - | <i>60 % del valore unitario massimo</i> |
| <i>da 49 a 54/60</i> | - | <i>80 % del valore unitario massimo</i> |
| <i>da 55 a 60/60</i> | - | <i>100 % del valore unitario massimo</i> |
10. L'eventuale economia determinata dall'attribuzione delle quote di cui sopra è distribuita in parti eguali fra i dipendenti della medesima struttura che abbiano conseguito la fascia più alta. Le eventuali economie determinate da personale cessato in corso di esercizio 2009 o da aspettative ritornano al fondo generale.

3) Produttività collettiva (progetti generali – 33%)

1. Una quota pari al 33 % è destinata ai progetti di carattere generale, definiti congiuntamente fra le Parti firmatarie del presente accordo, come analiticamente descritti nel prospetto allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale.

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

2. Nell'ambito della quota-parte del fondo dedicata alla produttività collettiva, l'importo delle quote singole potrà subire una proporzionale variazione in + o in - , sulla base del numero effettivo dei partecipanti comunicati dai Dirigenti Responsabili.
3. La progettualità di cui al 33 % del fondo deve essere informata al principio della massima generalità e trasversalità fra i ruoli e le posizioni funzionali del Comparto, per modo che tutti i dipendenti siano compresi in almeno 1 progetto generale, fatti salvi i casi di assenze di lunga durata ovvero le ipotesi di valutazione gravemente negativa, che in ogni caso, dovranno essere adeguatamente motivate per iscritto dai competenti Dirigenti Responsabili e delle quali dovrà essere data informazione alle parti sindacali firmatarie del presente accordo: al di fuori di queste ipotesi nessun dipendente può essere escluso dai progetti generali.

4) Norme comuni a tutto l'impianto incentivante

1. Le quote singole di incentivo relativo alla produttività individuale e ai progetti generali saranno rapportate ai minuti lavorati nell'anno 2009
2. In conformità al principio generale di cui al citato art. 5 del CCNL 31/07/2009 (necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori) nonché alla luce dei principi in materia di premialità e valutazione della prestazione lavorativa individuale ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009, le Parti prendono atto che, a partire dall'esercizio 2009, deve ritenersi integralmente disapplicata qualsiasi disposizione contenuta in accordi di contrattazione decentrata che faccia riferimento, diretto od indiretto, a quote minime (o massime) di incentivo predefinite a prescindere dai processi di valutazione da parte dei competenti Dirigenti Responsabili.
3. In caso di valutazione gravemente negativa, da motivarsi dettagliatamente per iscritto da parte del Responsabile competente, non si farà luogo alla corresponsione dell'incentivo a saldo e, conseguentemente, si procederà al recupero della somma a suo tempo percepita dal dipendente a titolo di acconto 2009.
4. In sede di saldo dei compensi per la produttività collettiva anno 2009, al personale assunto a tempo determinato saranno erogate le quote valutate come spettanti in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno.

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo dott. C. BALBI firmato	RSU (*) firmato
Il Direttore Dipartimento Giuridico, Legale Sviluppo Risorse Umane avv. D. DULBECCO firmato	C.G.I.L. – F.P. firmato
Il Direttore SC Sviluppo Risorse Umane dott. I. CAVIGLIA firmato	C.I.S.L. – F.P. firmato
	U.I.L. – F.P.L. (*) firmato
	FIALS firmato
	FSI firmato
	NURSING UP firmato

Ufficio Relazioni Sindacali - GMS \ FG

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA R.S.U.

La RSU alla Tabella B) punto 3) “Valorizzazione referente” ritiene eccessivo il limite del 50 % per l’assegnazione di tale incentivo ai dipendenti all’interno della stessa struttura. Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA UIL-FPL

Non condivide le schede di valutazione da applicare per il 2009, ma a partire dal 2011. D’accordo sui progetti generali. Pone domande relative al fondo regionale per i dipendenti delle strutture P.S.A.L.

ACC-INCENTIVI-COMP 2009-DEF.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 – 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) – Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale – Partita IVA n. 01083060085

www.asli.liguria.it