



Accordo incentivi alla produttività Area Comparto

Il presente accordo sarà attuativo a far data dal 01/01/2014

QUOTE INCENTIVI ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Il fondo destinato annualmente alla produttività collettiva viene erogato, in relazione alla circolare della Funzione Pubblica n. 1 del 17.02.2011, al personale suddiviso tra rate mensili a titolo di acconto, pari a circa l'80%, e quota a conguaglio erogata nell'anno successivo, tenuto conto del parametro "presenza in servizio" e alla scheda di valutazione dell'anno di riferimento, fatta salva la parametrizzazione delle stesse a seconda delle varie categorie di appartenenza.

Per "presenza in servizio" si intende esclusivamente l'effettivo servizio prestato dal dipendente tenuto conto del rapporto di lavoro a tempo pieno o tempo parziale.

CATEGORIA	PARAMETRI
A-B	100
BS	112
C	121
D	136
DS	154
DS ex 8 bis	175

Le parti concordano che il valore della quota di produttività attribuibile a ciascun dipendente dell'area comparto verrà ridotta proporzionalmente per ogni giorno di assenza dal servizio, oltre i 30 giorni di franchigia previsti, fatte salve le assenze per :

- congedo di maternità obbligatorio, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- ferie;
- matrimonio;
- permessi per donazione del sangue e midollo osseo;
- permessi sindacali retribuiti;
- assenze per infortunio;
- assenze per lutto;
- legge 104/92 solo per chi è in condizione di handicap;
- visita medica obbligatoria;
- permessi sicurezza D.Lgs. 81/08;
- grave patologia;
- concorsi, esami, aggiornamento professionale facoltativo.



Azienda Ulss 12 Veneziana
Dipartimento Affari Generali, Risorse Umane e
Medicina Convenzionata

Si definisce, come convenuto con l'OIV, al fine di attivare in modo graduale il nuovo processo di valutazione e attribuzione dei premi di produttività collettiva che:

1. per l'anno 2014:

- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è \geq a 11 (11 viene considerato il punteggio di sufficienza) verrà corrisposto il 100% premio previsto e conseguente pagamento conguaglio risultante, tenuto conto del parametro "presenza in servizio";
- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è $<$ di 11 (da 1 a 10 si considera la valutazione insufficiente) il premio previsto non verrà corrisposto e si provvederà al recupero delle quote in acconto già liquidate.
- In caso di ricorso al riesame l'UOC Amministrazione e Gestione Risorse Umane non attiverà alcun recupero fino alla conclusione del processo di valutazione di II istanza.

2. a decorrere dall' anno 2015:

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

Range punteggio di valutazione 18/18	% premio annuo spettante	Note
da 18 a 23	100%	<i>Conguaglio spettante rispetto all'acconto percepito, calcolato sul valore iniziale del fondo annuo di produttività collettiva</i>
da 15 a 17	95%	20%
da 12 a 14	80%	15%
da 9 a 11	50%	<i>Non riconoscimento quota conguaglio 20%</i>
da 0 a 8	0%	<i>Non riconoscimento della quota a saldo e parziale recupero degli acconti percepiti in corso d'anno di riferimento</i>
		<i>Non riconoscimento della quota a saldo e recupero degli acconti percepiti in corso d'anno di riferimento</i>

Le quote non distribuite a saldo per effetto della valutazione saranno erogate previo accordo specifico tra le parti.

La scheda di valutazione si intende sufficiente se il punteggio attribuito è pari a \geq 12.

Fermo restando i criteri di pesatura tra le diverse categorie e tenuto conto del parametro "presenza in servizio", la quota di premio annua spettante viene rapportata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, secondo i seguenti criteri:



Azienda Ulss 12 Veneziana
Dipartimento Affari Generali, Risorse Umane e
Medicina Convenzionata

- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è compreso tra 0 e 8, non viene riconosciuta la quota a saldo e vengono recuperate le quote di acconto già erogate nell'anno di riferimento;
- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è compreso tra 9 e 11, la quota annua di incentivi spettante è pari al 50% del totale teorico, pertanto non viene riconosciuta la quota a saldo e vengono parzialmente recuperate le quote di acconto già erogate nell'anno di riferimento;
- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è compreso tra 12 e 14, la quota annua di incentivi spettante è pari all' 80% del totale teorico;
- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è compreso tra 15 e 17, la quota annua di incentivi spettante è pari all' 95% del totale teorico;
- se il totale punteggio raggiunto nella scheda di valutazione è compreso tra 18 e 23, spetta l'intera quota annua di incentivi pari al 100%.

In caso di ricorso al riesame l'UOC Amministrazione e 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.

Il presente accordo ha validità sino al 31/12/2015; il presente Accordo Aziendale proseguirà i suoi effetti anche negli anni successivi, fatta salva la possibilità della parti di proporre successive modifiche/integrazioni all'Accordo stesso.

Mestre, 23.12.2014

Per l'Azienda

Dr. Fabio PERINA
Direttore Amministrativo

Dr.ssa Rita FINOTTO
Direttore Sanitario

Dr. Claudio BELTRAME
Direttore dei Servizi Sociali

Dr.ssa Laura CHIEREGHIN
Direttore ad interim UOC Amministrazione e
gestione Risorse Umane

Per le OO.SS.

CGIL

CISL

UIL

FSI

FIALS

RSU