



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N.14
Sede Centrale: 30019 Chioggia - Strada Madonna Marina 500 - C.F. e P.I. 02798310278 - www.asl14chioggia.veneto.it
Dipartimento Risorse Umane
Unità Operativa Amministrazione del Personale
Tel. 041/5534 790-736- 763 Fax 041/5534748
e-mail uo.ecoprevidenza@asl14chioggia.veneto.it

AREA COMPARTO

Accordo Aziendale per l'attribuzione delle quote di PRODUTTIVITA' COLLETTIVA anno 2010

Premesso che, in seguito alle intervenute modifiche normative all'istituto della produttività risulta opportuno modificare in modo sostanziale il precedente Accordo Aziendale sulla Produttività Collettiva, contenuto, salve le ultime modifiche apportate in seguito all'adozione del D.L. 112/2008 (convertito nella legge n. 133/2008) nel CCIA sottoscritto in data 11.12.2000, l'Amministrazione dell'azienda ULSS 14 di Chioggia formula la seguente Proposta:

1. L'Azienda ULSS 14 si propone di misurare e valutare annualmente la performance con riferimento all'Azienda nel suo insieme, alle unità organizzative e ai singoli dipendenti, secondo un percorso istituito e condiviso dalla Direzione generale in collaborazione con l'Unità Operativa Semplice Controllo di Gestione (si veda allegato n. 1);
2. Annualmente viene effettuata la misurazione e valutazione della performance individuale del personale area comparto, attraverso la compilazione di una scheda di valutazione (allegato 2) finalizzata a:
 - Migliorare la qualità e quantità delle prestazioni individuali;
 - All'erogazione dei premi di produttività collettiva;
 - Valorizzazione e differenziazione delle valutazioni e conseguente differenziazione dei premi attribuibili al personale dipendente;
3. la valutazione è operata dal Dirigente responsabile della Struttura in cui opera il dipendente valutato; in caso di disaccordo sul giudizio espresso dal dirigente valutatore, il valutato può ricorrere al giudizio di 2° istanza, entro 15 giorni dal primo, chiedendo il riesame al Direttore di Dipartimento (o, ove coincidente o non presente, al Direttore di Area); il giudizio di 2° istanza esaurisce la possibilità di ulteriori ricorsi interni all'Azienda;
4. il Nucleo Interno di Valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;
5. Le risorse annualmente disponibili sono quelle del fondo per la produttività collettiva: il 7% del fondo è riservato all'Amministrazione per il finanziamento di specifici progetti destinati al miglioramento della qualità/quantità dei servizi; il 93% del fondo è

destinato all'attribuzione dei compensi di produttività al personale: circa l'80% del fondo viene erogato al personale in rate mensili a titolo di acconto; il valore di tale acconto è determinato annualmente e differenziato, tra le categorie, in base al seguente parametro:

CATEGORIA	PARAMETRI
A	100
B	135
BS	150
C	183
D	198
DS	210

6. Il valore della quota di produttività attribuibile a ciascun dipendente area comparto verrà ridotta proporzionalmente per ogni giorno di assenza dal servizio fatte salve le assenze per:

- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- congedo per paternità;
- fruizioni permessi per lutto;
- citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- L. 8 marzo 2000, n. 53 art 4, comma 1 (congedi per eventi e cause particolari – *grave infermità*);
- L. 104/92 per i soli portatori di handicap;
- Permessi per donazione sangue;
- Permessi per donazione midollo osseo;
- Permessi sindacali;
- Assenze per infortunio;

I congedi per ferie, rischio radiologico, matrimonio, non sono considerate, ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività, assenze dal servizio.

7. Il valore del premio annuo di produttività collettiva attribuibile a ciascun dipendente deriverà direttamente dal punteggio ottenuta nella **scheda di valutazione (allegato n. 2)**, come di seguito indicato:

range punteggio di valutazione 5/5	% premio spettante
5	100%
da 4 a 4,5	90%
da 3 a 3,5	80%
da 2 a 2,5	70%
Da 1 a 1,5	50%
Da 0 a 0,5	0

8. Viene, inoltre, previsto un **Incontro valutativo intermedio** verbale tra dirigente valutatore e personale oggetto di valutazione riservata ai "casi critici" (casi in cui il dirigente rileva una produttività inferiore a quella attesa), da effettuarsi, per l'anno in corso, entro il 30 settembre 2010.

9. A decorrere da gennaio 2010 viene annullata la previsione della quota di "incentivazione casse", (del valore mensile di € 50,00 mensili), precedentemente prevista per il personale che opera nelle casse (front-office), quale valorizzazione del maggior impegno e rischio derivante dal maneggio di denaro, in quanto non vi è più personale dipendente adibito a tale compito.

Chioggia, 07.07.2010

Letto, firmato e confermato:

F.to Per l'Azienda ULSS n. 14

Per la Parte Sindacale

CGIL FP: Go' Giancarlo, Ferrarese Mirco

CISL FP: De Rossi Dario

Il Direttore Amministrativo
Dott. Silvano Favaretto

UIL FPL:

Il Direttore Sanitario
Dott. Lino Battistello

FIALS:

NURSING UP:

RSU: Badiale Renzo, Ballarin Denis Ruzzon
Maurizio, Padoan Salvino, boscolo stefano
Bragadin, Romani Otello