



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.ecoprevenienza@asl14chioggia.veneto.it

AREA COMPARTO
ACCORDO AZIENDALE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
ANNO 2012

Premesso che:

- l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti accessori (tra i quali rientra la produttività collettiva) per l'anno 2012 non può superare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L.78/2010, convertito nella Legge 122/2010, il corrispondente importo dell'anno 2010;
- le novità normative introdotte dal D.Leg.vo 150 del 27/10/2009 in ordine all'istituto della produttività collettiva (Titolo II – Misurazione, valutazione e trasparenza delle performance) operano direttamente per le Amministrazioni dello Stato; le Regioni, anche per quanto riguarda le Aziende e gli Enti del SSN, devono adeguarsi a tali principi e dettare le linee di tale adeguamento;
- la Regione Veneto, ha previsto che le Aziende e Enti del SSN, in attesa delle determinazioni della Giunta Regionale, per evitare situazioni di incertezza circa la disciplina da seguire nei modelli di valutazione del personale e per evitare comportamenti disomogenei delle Aziende ULSS sul territorio regionale, seguano, sino all'emanazione delle nuove linee di indirizzo regionali e comunque non oltre il 31 dicembre 2012, le disposizioni dei CC.CC.NN.LL. disciplinanti la valutazione dei dipendenti;

Ritenuto, quindi, di proporre, per l'anno 2012 e successivi sino all'introduzione di modifiche legislative e/o contrattuali, la conferma dell'Accordo per la produttività collettiva vigente per l'anno 2011, in quanto rispettoso della normativa prevista in materia dal CCNL area comparto, con le modifiche sottoriportate;

Tutto ciò premesso, si concorda di sottoscrivere, per l'anno 2012 e seguenti, il seguente:

[Handwritten signatures in blue ink]

AREA COMPARTO

ACCORDO AZIENDALE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

ANNO 2012 e seguenti

1. L'Azienda ULSS 14 si propone di misurare e valutare annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, 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 e l'U.O. Semplice Gestione Economica e Previdenziale del Personale (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 conferibili al personale dipendente;
3. la valutazione è operata dal Dirigente responsabile della Struttura in cui opera il dipendente valutato in relazione al profilo e categoria del dipendente previo colloquio individuale; in caso di disaccordo sul giudizio espresso dal dirigente valutatore, il valutato può ricorrere al giudizio di 2° istanza, entro 10 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, che deve concludersi entro i successivi 30 giorni, esaurisce i gradi di valutazione aziendali;
4. il Nucleo Interno di Valutazione, operante sino alla costituzione del "Organismo indipendente di valutazione delle performance" (previsto all'art. 14 del D.Lgs.150/2009), monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità i 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: una quota di tale fondo, su richiesta dalla Direzione Aziendale a seguito di specifico accordo con la parte sindacale), è riservato all'Amministrazione per il finanziamento di specifici progetti destinati al miglioramento della qualità/quantità dei servizi;
6. Circa l'80% del fondo destinato annualmente alla produttività collettiva 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

7. 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 di midollo osseo;
 - permessi sindacali;
 - assenze per infortunio
8. i congedi per ferie, rischio radiologico, matrimonio, non sono considerate, ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività, assenze dal servizio.
9. Il valore del premio annuo di produttività collettiva attribuibile a ciascun dipendente deriverà direttamente dal punteggio ottenuto nella scheda di valutazione (allegato n. 2), come di seguito indicato:

range punteggio di valutazione 15/15	% premio spettante	Note
Da 12 a 15	100%	<i>Conguaglio spettante rispetto all'acconto percepito</i>
da 9 a 11	95%	<i>Ca. 20%</i>
da 7 a 8	90%	<i>Ca. 15%</i>
6	80%	<i>Ca. 10%</i>
5	70%	<i>Nessun conguaglio spettante</i>
		<i>conguaglio negativo</i>

10. Le quote non distribuite a saldo per effetto della valutazione saranno ripartite in modo percentuale al personale con i medesimi criteri in ragione d'anno;
11. 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 entro il **30 giugno dell'anno di riferimento**.
12. Per l'anno 2012 e successivi il valore dell'acconto mensile, decurtato in ragione delle assenze di cui al precedente punto 6, viene erogato tenuto conto del parere espresso dal Nucleo Interno di valutazione, come previsto dalla deliberazione n. 130/2010, nel valore di seguito indicato:

CATEGORIA	Valore acconto Mensile €
A	60,00
B	85,00
BS	90,00
C	105,00
D	115,00
DS	125,00

13. Il valore del fondo per la produttività collettiva per il solo anno 2012, in ottemperanza a quanto previsto dal D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010, è confermato nella stessa misura iniziale prevista per l'anno 2011, come di seguito indicato:

anno 2012	Importo €
Fondo produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi	821.893,58

Il valore del fondo aziendale potrà subire delle riduzioni, in caso di variazioni del personale in servizio nell'anno 2012, come previsto dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15 aprile 2011.

14. Per l'anno 2012 le parti concordano di destinare ai progetti aziendali risorse pari a € 45.500,00 del fondo produttività collettiva; in considerazione della particolare rilevanza attribuita da parte della Direzione Strategica, nell'ambito di tali risorse rientra eccezionalmente il progetto CIG, anche se già concluso.
15. Le parti concordano di incontrarsi entro il 31 ottobre di ciascun anno per definire la quota da destinare a progetti per l'anno successivo.

Chioggia, 25.06.2012

Letto, firmato e confermato:

Per l'Azienda ULSS n. 14

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Gilda Menini

Il Direttore Sanitario
Dott. Lino Battistello

Il Direttore Servizi Sociali
Dott. Stefano Manello

Il Direttore Dipartimento R.U.
Dott.ssa Laura Chiereglin

Per la Parte Sindacale

CGIL FP:

CISL FP: *[Signature]*

UIL FPL: *[Signature]*

FIALS:

RSU: *[Signature]*



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
U.O. Semplice Gestione Economica e Prev.le del Personale

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO
ANNO 2012 e successivi

dipendente valutato _____ matricola _____

qualifica _____ U.O./Servizio _____

categoria _____

dirigente responsabile della valutazione _____

1. impegno lavorativo

Risultato atteso: esegue l'attività prevista dai programmi di lavoro in maniera attenta e puntuale	Porta a termine le attività assegnate con minima attenzione e dedizione	1
	Porta a termine le attività assegnate con attenzione e dedizione, non sempre nei termini prescritti	2
	Compie sempre con attenzione e dedizione le attività assegnate, nei termini prescritti	3

2. collaborazione

Risultato atteso: partecipa efficacemente alle attività del gruppo di lavoro e dell'Unità Operativa di afferenza	Collabora scarsamente con il gruppo di lavoro	1
	Collabora solo se sollecitato	2
	Si inserisce attivamente all'interno del gruppo di lavoro con atteggiamento costruttivo nei confronti degli altri colleghi	3

3. flessibilità

Risultato atteso: modifica tempestivamente il proprio comportamento professionale in relazione alle necessità dell'utenza e/o dell'U.O. di afferenza	Respinge sempre ogni richiesta di variazione del piano di lavoro	1
	Recepisce solo le variazioni che gli vengono ordinate	2
	A fronte di condizioni critiche o situazioni impreviste, propone ed attua modifiche razionali ed efficaci del piano di lavoro programmato	3

Giuliano Stefani *Veri* *Salvatore* *De* *1/2* *Marta*

4. coinvolgimento nei processi aziendali

Risultato atteso: assume comportamenti che complessivamente ispirano fiducia nell'azienda da parte degli utenti	Manifesta indifferenza nei confronti dell'azienda e degli utenti	1
	Offre comunque agli utenti un'immagine positiva dell'azienda	2
	Rileva le disfunzioni, adotta, per quanto possibile, le contromisure pertinenti in modo da ispirare fiducia nell'azienda da parte degli utenti	3

5. orientamento al risultato (nell'ambito dell'orario istituzionale)

Risultato atteso: partecipazione e contributo di idee alla realizzazione della progettualità aziendale	Non si rende mai disponibile alla partecipazione alla progettualità aziendale	1
	Partecipa saltuariamente e con moderato interesse alla progettualità aziendale	2
	Partecipa con regolarità, iniziativa ed autonomia alla progettualità aziendale, anche di miglioramento della qualità	3

data _____

firma del Dirigente Valutatore

firma del dipendente valutato per presa visione

N.B. nel caso in cui il dipendente valutato ritenga la valutazione ricevuta non conforme o anche solo parzialmente corrispondente alle proprie capacità ed ai risultati raggiunti può fare ricorso, entro 10 giorni dalla firma per presa visione, alla valutazione di 2° istanza. Il giudizio di 2° istanza esaurisce i gradi di valutazione aziendali.

[Handwritten signatures in blue ink]

2/2