



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE FINALIZZATO ALL'ARMONIZZAZIONE DEGLI ISTITUTI
CONTRATTUALI RIFERITI AL PERSONALE DEL COMPARTO
DELL'A.S.S.T. LARIANA, NONCHE' ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE**

ESTRATTO

PARTE VI

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Art. 30 – Sistema di valutazione permanente

Le parti danno atto che è in corso un processo di implementazione del sistema di valutazione permanente del personale, cui è ricollegata l'erogazione delle risorse economiche, in applicazione dei principi di trasparenza, premialità e sviluppo delle professionalità

In particolare, si dà atto che - con l'Accordo integrativo aziendale siglato in data 5.11.2014 in materia di produttività collettiva – sono state approvate le nuove schede di valutazione annuale del personale afferente alla Direzione Aziendale delle Professioni Sanitarie, mentre sono in corso di revisione e rielaborazione le schede relativi a tutti gli altri profili professionali, che saranno oggetto di successiva condivisione nel corso del 2017.

Art. 31 - Criteri di riparto del fondo per la produttività

In materia di produttività collettiva, l'Accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 5.11.2014 ha parzialmente modificato quanto previsto dal previgente Contratto Integrativo; si prende pertanto necessario definire la materia nel testo integrato, così come esplicitato nel presente articolo

Il fondo per la produttività verrà ripartito secondo i seguenti criteri.

A) Assegnazione al Centro di Responsabilità (C.d.R.) della quota di fondo spettante.

A ciascun Centro di Responsabilità è assegnata una quota del fondo calcolata in relazione:

1. al personale assegnato allo stesso, rapportandolo ai seguenti coefficienti correlati a ciascuna categoria:

A: 0,912072

B: 1

BS: 1,116264

C: 1,219236

D: 1,401227

DS: 1,578420

2. alla percentuale di raggiungimento del budget assegnato al C.d.R. come segue:

- da 60 a 100 punti: in proporzione al risultato;
- minore di 60 punti: nessuna assegnazione

B) Distribuzione individuale della quota di produttività assegnata al C.d.R.

A decorrere dall'anno 2017, la quota di produttività assegnata al C.d.R. come sopra specificato viene distribuita a livello individuale, in base alla presenza in servizio, come segue:

Anno 2017:

- a) una quota pari al 60% in relazione alla categoria di appartenenza;
- b) una quota pari al 40% in relazione alla valutazione individuale e in relazione alla categoria di appartenenza.

C) Criteri di pesatura delle nuove schede di valutazione.

Le nuove schede di valutazione permanente per i profili professionali afferenti alla D.A.P.S. si compongono di due parti:

- indicatore 1, definito "parte comune";
- indicatore 2, definito "competenze specifiche".

Il peso di ciascun indicatore è differenziato in base alla qualifica di appartenenza (come da allegato 1 al presente accordo).

Il punteggio minimo per accedere al riparto della quota di produttività e il punteggio massimo sono indicati nella sottostante tabella:

Qualifica	Descrizione indicatore		Peso percent. dell'indicatore	Punteggio minimo da raggiungere	Punteggio massimo attribuibile
Professionisti sanitari (A)	1	Parte comune	40%	60	180
Professionisti sanitari (A)	2	Competenze specifiche	60%	90	270
Totale punteggio scheda			100%	150	450

Qualifica	Descrizione indicatore		Peso percent. dell'indicatore	Punteggio minimo da raggiungere	Punteggio massimo attribuibile
Altri operatori (B)	1	Parte comune	50%	75	225
Altri operatori (B)	2	Competenze specifiche	50%	75	225
Totale punteggio scheda			100%	150	450

D) Adeguamento dei criteri di pesatura delle previgenti schede di valutazione, sino alla adozione delle nuove schede.

Al fine di uniformare i criteri di distribuzione della produttività per il personale per il quale viene ancora utilizzata, in via transitoria, la previgente scheda di valutazione, si rende necessario adeguare le modalità di distribuzione del punteggio, in particolare accorpando due dei tre indicatori previsti, come di seguito indicato:

Descrizione indicatore		Punteggio minimo da raggiungere	Punteggio massimo attribuibile
1	Qualità della prestazione	50	150
2	Orientamento verso l'utente e integrazione nel gruppo di lavoro	100	300
Totale punteggio scheda		150	450

E) Punteggio finale.

L'assegnazione del punteggio finale è correlata – per tutte le tipologie di schede di valutazione - al giudizio espresso nella scheda di valutazione, secondo i seguenti parametri:

Giudizio	Gravemente inadeguato	Inadeguato	Sufficiente	Buono	Ottimo
Percentuale di punteggio correlata	0%	30%	60%	80%	100%

Fermo restando il raggiungimento del punteggio minimo previsto per ciascun indicatore, la quota di produttività definitivamente riconosciuta al dipendente è direttamente proporzionale al risultato conseguito nella scheda di valutazione.

F) Esclusioni e limiti.

L'accesso al riparto della produttività è precluso:

1. al dipendente che abbia prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni;
2. al dipendente che abbia accumulato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento un debito orario superiore a 36 ore, qualora non recuperato completamente entro il 31 marzo dell'anno successivo, mediante opportuna pianificazione; detta esclusione non opera nel caso in cui il debito orario superiore a 36 ore derivi da cause indipendenti dal lavoratore; tali circostanze dovranno essere segnalate dal dipendente e verranno valutate e certificate attraverso un'istruttoria condotta dalla D.A.P.S/Direttore di U.O., in contraddittorio con il diretto superiore gerarchico e il dipendente medesimo, entro il 30 gennaio successivo;
3. al dipendente cui nell'anno di riferimento sia stata applicata una sanzione disciplinare pari o superiore a cinque giorni di sospensione dal servizio.

L'erogazione della quota individuale di produttività è proporzionata al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale (in qualsiasi articolazione) nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio, intesa quale:

- effettiva attività lavorativa
- ferie
- infortunio sul lavoro
- riposo settimanale
- riposo compensativo
- aggiornamento obbligatorio
- astensione obbligatoria per maternità
- permessi per diritto allo studio (150 ore)
- permessi per concorsi o esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi familiari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
- permessi sindacali retribuiti
- malattia fino a giorni 30 nell'arco dell'anno solare

- permessi per donazioni AVIS e per servizi di protezione civile
- permessi di cui alla Legge n. 104/92
- malattia per riconosciuta causa di servizio.

Il personale neoassunto – ivi compreso il personale assunto in mobilità – accede alla corresponsione del salario di produttività dopo 90 giorni di servizio effettivo, salvo che non intervenga il mancato superamento del periodo di prova.

G) Erogazione di quote mensili di produttività collettiva.

Atteso che, in ottemperanza alle disposizioni regionali in materia di valutazione e premialità, possono essere erogate quote di incentivazione esclusivamente previa valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati, in data 19.12.2012 è stato sottoscritto l'Accordo integrativo aziendale che ha definito – a decorrere dall'01.01.2013 – le condizioni e le tempistiche per l'erogazione delle quote di incentivazione, come di seguito riportato e confermato sino ad eventuali, diverse disposizioni normative.

Viene riconosciuta al personale del Comparto, con cadenza mensile – possibilmente a decorrere dal mese di febbraio e comunque non oltre il mese di marzo, una quota a titolo di incentivazione - non superiore complessivamente al 50% dell'importo annuo da riconoscere a titolo di produttività collettiva - alle seguenti condizioni:

- a) presentazione alla Direzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, da parte dei Dirigenti Responsabili di U.O., della programmazione delle ferie annuali di tutto il personale afferente; la programmazione dovrà avvenire secondo le vigenti disposizioni contrattuali, tenuto altresì conto che:
 1. potranno essere svincolati dalla programmazione un massimo di 5/6 giorni procapite, in base alla articolazione oraria settimanale;
 2. entro il primo trimestre dovranno essere programmati almeno n. 3 giorni di ferie procapite;
 3. le ulteriori richieste di assenza dal servizio saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio e la programmazione delle ferie definita, a titolo di recupero ore;
 4. esaurimento entro il 31 dicembre, delle ferie maturate nell'anno; a tal fine, i giorni eventualmente non programmati di cui al punto 1, dovranno essere pianificati dal dipendente preferibilmente entro il 15 settembre;
- b) inoltro alla Direzione, con cadenza mensile a decorrere dal mese di marzo, del monitoraggio della fruizione delle ferie programmate, a cura del Dirigente Responsabile dell'U.O.;
- c) monitoraggio delle schede provvisorie di budget;
- d) monitoraggio dei corsi di formazione programmati sin da inizio anno;
- e) certificazione trimestrale, da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Azienda, della regolarità del monitoraggio secondo gli indicatori di cui sopra.

H) Procedura di valutazione.

La procedura di valutazione annuale è improntata al rispetto dei principi di trasparenza, informazione e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio sui contenuti del giudizio.

Qualora, in corso d'anno, il Responsabile rilevi elementi di insufficienza grave nell'operato di un lavoratore, provvederà a darne comunicazione all'interessato, conservandone evidenza.

In occasione della valutazione annuale, nel caso in cui, a seguito del contraddittorio tra valutato e valutatore di prima istanza – che deve avvenire entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione individuale - permanga dissenso rispetto agli esiti della valutazione, è facoltà del valutato inoltrare – entro i 10 giorni successivi – le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Azienda e chiedere di essere sentito dal Nucleo stesso.

In sede di audizione, è facoltà del lavoratore farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 32 - Risorse aggiuntive regionali

Le Risorse Aggiuntive Regionali sono erogate a seguito di specifici Accordi integrativi aziendali, sottoscritti annualmente sulla scorta delle Preintese regionali, nei quali vengono definiti i progetti aziendali e concordati i criteri di erogazione delle Risorse.

Le stesse verranno erogate in base ai medesimi criteri adottati per l'erogazione del fondo di produttività, e documentate a seguito di formale istanza dei lavoratori.

Art. 33 – Fondo per progetti aziendali

Si conferma quanto previsto dall'Accordo Integrativo sottoscritto in data 14.07.2009 rispetto alla destinazione – già effettuata a decorrere dall'anno 2010 - di una quota del fondo della produttività pari a euro 50.000 per la remunerazione dei dipendenti impegnati nella realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda, prioritariamente legati alla necessità di sostenere processi di riorganizzazione nella fase di avvio.

I progetti sono selezionati annualmente dalla Direzione Strategica a seguito di bando, cui viene data la massima diffusione anche mediante il gestore posta, e comunicati alle Organizzazioni Sindacali, con l'indicazione del personale e dei settori coinvolti e degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi; i progetti selezionati saranno pubblicati sul sito intranet aziendale.

Ai fini della selezione, saranno valutati il livello di innovatività dei progetti e la trasversalità su più Aree/Unità Operative e si favorirà un criterio di rotazione del personale coinvolto.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione delle risorse, ai fini della quantificazione della quota spettante ai partecipanti individuati dal coordinatore di ciascun progetto si terrà conto dell'apporto del singolo, graduandolo su tre livelli (alto – medio – basso); la quota erogabile procapite non potrà comunque essere superiore alla quota media teorica della quota di produttività spettante per l'anno di riferimento e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio.