

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Ipotesi di accordo

TAVOLO AZIENDALE TRATTATIVE SINDACALI DIREZIONE AZIENDALE / OO.SS Comparto /RSU

Il giorno di 10 luglio 2013 presso la Direzione Generale dell'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2, ha avuto luogo l'incontro dell'Area Comparto tra Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti R.S.U..

Disciplina della produttività – Anni 2013-2014

LE PARTI

- Richiamato l'accordo sottoscritto in data 29.10.2007 in merito ai "Fondi contrattuali 2002-2005 e Salario di Produttività" e condivisa la necessità di procedere a una revisione della disciplina ivi contenuta al fine di adeguarla ai principi del decreto 150/2009;
- Preso atto che il sistema premiante è lo strumento a disposizione delle PA per valorizzare il merito dei dipendenti, allo scopo di aumentare la produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- Ritenuto pertanto necessario definire un percorso trasparente e sistematico per la distribuzione degli incentivi economici, nel rispetto dei seguenti principi: premialità, corrispettività e selettività;

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Fondo di Produttività

Il fondo storico è pari a € 2.174.810 sulla base del quale vanno dimensionate le quote storiche in relazione al numero delle figure previste in dotazione organica (n. 1460 unità a tempo pieno).

Le norme contrattuali prevedono che le risorse non utilizzate nei fondi, una volta accertate a consuntivo, vengono assegnate al fondo di produttività. La determinazione dei residui sui fondi e il loro utilizzo nell'ambito del fondo di produttività avviene in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, di norma entro il mese di marzo. Alla data del 31 dicembre 2012 i residui accertati sugli anni precedenti – da utilizzare nell'anno 2013 - sono pari a circa € 800.000.

Tenuto conto che l'impatto sul fondo fasce connesso all'applicazione della delibera della Conferenza delle Regioni del 7.2.2013 (decurtazione dal fondo del valore delle fasce del personale cessato) non avrà effetto sui fondi dell'anno 2012, ma solo sui fondi 2013, al momento viene definito l'utilizzo dei residui disponibili limitatamente all'anno 2013.

Quote di Produttività Collettiva

Le quote di produttività collettiva vengono distinte in:

- A. Quote base: sono confermati gli importi indicati nell'accordo del 2007 differenziati in relazione alla categoria ricoperta (*vedasi colonna a tabella allegata*). La quota base, che remunera prevalentemente il mantenimento degli obiettivi in termini prestazionali e di performance complessiva, è erogata mensilmente in acconto a tutti i dipendenti nella misura del 80% ed a saldo nel mese di giugno dell'anno successivo sulla base degli esiti delle valutazioni relative alla performance dell'equipe.
- B. Quote aggiuntive da residui: viene destinata per l'anno 2013 una quota pari a circa € 680.000,00 (pari a circa il 85% dei residui accertati negli anni precedenti) per la corresponsione di quote aggiuntive a tutto il personale dipendente in maniera differenziata rispetto alla categoria ricoperta (*vedasi colonna b tabella allegata*). Tali quote, destinate prevalentemente alla remunerazione di obiettivi qualitativi, programmi di appropriatezza/qualità, percorsi che migliorano l'organizzazione e la sicurezza dei servizi erogati e processi di riorganizzazione – così come definiti in sede di negoziazione di budget -, è erogata mensilmente in acconto nella misura del 80% ed a saldo nel mese di giugno dell'anno successivo, proporzionato al raggiungimento degli obiettivi/programmi aziendali definiti.

Quanto previsto ai precedenti punti A e B consente di garantire a tutti i dipendenti per l'anno 2013 lo stesso importo mensile di produttività rispetto a quello percepito nel 2012 (tra quota base e aggiuntiva da residui) (*vedasi colonna d tabella allegata*), ferma restando la possibilità di accedere alle quote di produttività per equipe.

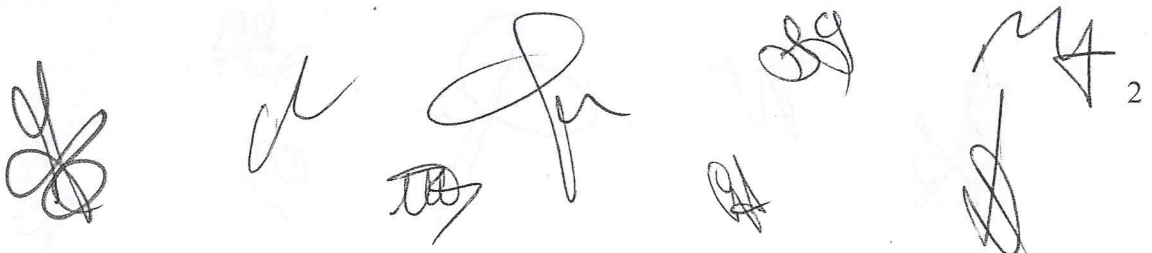
- C. Quote una tantum: un importo pari a circa € 73.000 annui viene destinato al riconoscimento a tutti i dipendenti di una quota una tantum di produttività, differenziata rispetto alla categoria ricoperta (*vedasi colonna c tabella allegata*), idonea a garantire il mantenimento della medesima retribuzione annua di produttività fissata percepita per l'anno 2012. Tali quote saranno erogate contestualmente ai saldi e cioè nel mese di giugno dell'anno successivo, secondo i medesimi criteri previsti per le quote base e da residui. Per il biennio di riferimento del presente accordo, il finanziamento delle quote una tantum è garantito in parte (2/3) dal definitivo accertamento dei residui relativi all'istituto della "banca delle ore" dell'anno 2011 (che, per effetto dell'accordo decentrato in essere, avviene sempre con 15 mesi di ritardo rispetto all'esercizio di riferimento) ed in parte (1/3) dagli importi recuperati ai dipendenti dell'area comparto a seguito della sentenza favorevole all'Azienda USL sul ricorso relativo all'indennità di rischio radiologico.

Dall'anno 2014 ai dipendenti che nel triennio 2011-2013 hanno beneficiato di una progressione verticale riconosciuta solo ai fini giuridici e non economici verrà riconosciuta la quota mensile di produttività relativa alla categoria rivestita.

Quote di Produttività per equipe per il biennio 2013 - 2014

Nel rispetto del principio della selettività, si destina una parte dei residui per valorizzare l'attività di alcune equipe in relazione al contributo reso annualmente per lo sviluppo dell'Azienda.

Tali quote sono collegate alla disponibilità dei residui e, per tale ragione, si riferiscono all'anno 2013. Le stesse verranno previste nell'anno 2014 qualora siano accertati residui ulteriori rispetto alla quota prevista al precedente punto B da destinare alla produttività collettiva (pari a € 680.000,00).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a '2' next to it.

Tali quote retribuiscono situazioni di particolare impegno professionale (equipe ad alto carico di lavoro; equipe con alti livelli di complessità e autonomia delle prestazioni; equipe ad alto livello di esposizione a disagio lavorativo come ad esempio alto tasso di turn over di personale, alto tasso di contatto con l'utenza; valorizzazione di posizioni di lavoro che richiedono impiego di competenze distintive per garantire continuità assistenziale, autonomia nella presa in carico, integrazione multiprofessionale) e possono coinvolgere tutte le equipe dell'Azienda.

L'individuazione delle equipe verrà effettuata entro il primo trimestre dell'anno 2014 dalla Direzione Infermieristica e Tecnica o dal Direttore del Dipartimento Amministrativo e Tecnico, secondo un rapporto proporzionale tra la dotazione organica del personale di area assistenziale e non (75% - 25%), in base ai seguenti criteri:

- equipe che erogano assistenza classificata ad alta complessità assistenziale
- equipe che erogano prestazioni sanitarie con alti livelli di autonomia professionale
- equipe ad alto "livello" di esposizione a disagio lavorativo come ad esempio "alto tasso di turn over del personale", "alto tasso di contatto" con l'utenza
- posizioni di lavoro che richiedono impiego di competenze distintive per garantire continuità assistenziale, autonomia nella presa in carico, integrazione multi professionale (ad esempio case manager, operatore di continuità)
- posizione di lavoro di front office ad alto tasso di contatto con l'utenza caratterizzata da complessità e maneggio di danaro (o posizioni di back office di coordinamento delle postazioni di front office medesime).

La quota non sarà riconosciuta ai dipendenti che percepiscono altre indennità e/o compensi accessori volti a riconoscere specifici disagi e attività, fatta eccezione per le indennità di turno (quali ad esempio indennità di area intensiva, indennità di area sub intensiva, indennità di rischio infettivologico, indennità di assistenza domiciliare, indennità polizia giudiziaria, compensi per attività di espianto o per altri specifici progetti, ecc..). Per quanto riguarda i professionisti che percepiscono l'indennità di Coordinamento la quota potrà essere riconosciuta eccezionalmente nel solo caso in cui all'intera equipe, comprendente tutte le figure professionali afferenti a tale coordinamento, venga riconosciuta tale quota aggiuntiva. Ad ogni dipendente potrà essere corrisposta un'unica quota.

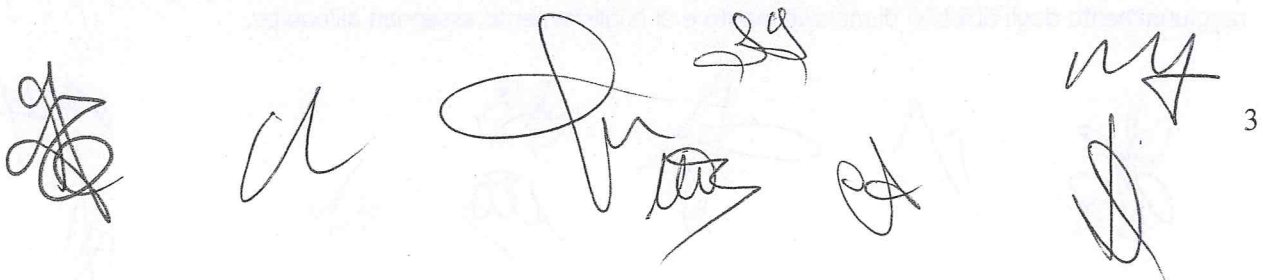
Qualora anche nell'anno 2014 si ripropongano le quote di produttività per equipe e vi sia la presenza di situazioni di particolari impegno, a parità di condizioni tra le equipe, in relazione alla esiguità delle risorse, verrà applicato il criterio della rotazione.

Sulle equipe e sulle professionalità dei dipendenti coinvolti sarà fornita immediata informazione al momento della individuazione delle equipe alle parti sindacali e alla RSU e successivamente al personale dipendente.

Per l'anno 2013 viene messa a disposizione una somma pari a circa € 120.000,00 per il riconoscimento di quote annue del valore di € 400,00 lordi.

Le quote vengono riconosciute, in unica soluzione, nel mese di giugno dell'anno 2014 in rapporto alle effettive giornate di presenza in servizio (compreso ferie e recuperi), fatta salva l'esclusione di coloro che risultano avere nell'anno solare di riferimento un saldo orario negativo superiore alle 20 ore o che risultino avere riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura.

Relativamente all'anno 2014 la somma da destinare a tali quote verrà stabilita nel mese di marzo 2014, previo incontro con le OOSS e la RSU, una volta avuta certezza della esatta consistenza dei residui dell'anno 2013 nonché in relazione all'esito positivo sul 2013 del riconoscimento delle quote in argomento.



3

Modalità di erogazione dei compensi.

Partendo dal presupposto che la partecipazione agli obiettivi aziendali si realizza tramite la presenza in servizio, la corresponsione delle quote (sia "base" che "da residui") deve essere correlata alle giornate di presenza in servizio come meglio sotto precisato.

Le quote vengono riconosciute:

1. nelle giornate di presenza, comprese ferie e recuperi compensativi
2. nei primi **20** giorni di malattia a qualunque titolo nell'anno, anche se non continuativi
3. nei primi **40** giorni di infortunio nell'anno, anche se non continuativi
4. nei primi **40** giorni comprendenti assenze retribuite a qualunque titolo, anche non continuativi, escluse quelle dei precedenti punti 2 e 3. Le principali tipologie di assenza retribuita sono le seguenti: permessi per gravi motivi, per donazione sangue, ex L.104, sindacali, studio, elettorali, per concorsi.
5. nelle giornate comprendenti permessi RLS e assenze dovute a terapia salvavita
6. nei periodi di assenza per congedo maternità/paternità per un massimo di cinque mesi nell'anno.

Le quote non vengono corrisposte:

- nelle giornate di assenza non retribuite, anche solo parzialmente (es. aspettativa senza assegni, sciopero, aspettativa sindacale, congedo parentale al 30%, malattia al 90 e 50% e s.a.,)
- in caso di distacco sindacale e di congedo retribuito ex articolo 42 della L. 151/01, come previsto dalla Circolare della Funzione pubblica n. 1 /2011 e dalla circolare INPDAP n. 22 del 28.12.2011.

Nei casi di comando presso altra amministrazione al dipendente verrà corrisposta la quota di produttività indicata dall'Ente presso cui il dipendente presta la propria attività e che provvede al rimborso.

Il saldo della produttività collettiva nel mese di giugno dell'anno successivo (*nel valore indicato nella colonna e tabella allegata e comprensivo della quota una tantum di cui alla colonna f della stessa*), sarà proporzionato agli esiti della valutazione relativa alla performance dell'equipe **e in rapporto all'effettiva presenza in servizio secondo i criteri di cui sopra**, ad esclusione di coloro che risultano avere nell'anno solare di riferimento un saldo orario negativo superiore alle 20 ore o che risultino avere riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura.

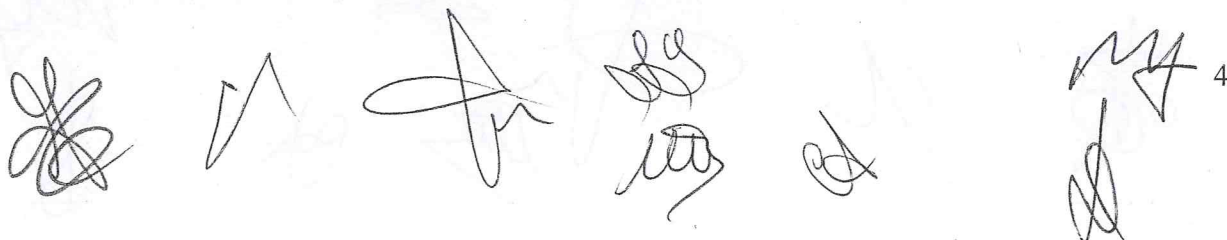
Casi particolari:

Part time. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sono corrisposte quote in misura proporzionale all'orario effettuato.

Neoassunti, compreso il tempo determinato. Ai dipendenti assunti dalla data di applicazione dell'accordo le quote di produttività ivi previste sono attribuite dopo un periodo di cinque mesi continuativi dalla data di assunzione

Valutazione delle prestazioni

La valutazione è effettuata dagli organismi competenti ed è finalizzata a verificare il raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget per ogni singola equipe (valutazione d'equipe). Le quote sia storica che da residui vengono riconosciute ad ogni professionista in quanto componente dell'equipe in percentuale all'esito della valutazione riportata annualmente sulla base del contributo apportato dallo stesso al raggiungimento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento assegnati all'equipe.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a signature on the right with the number 4 next to it.

Principi generali

All'inizio dell'anno, presumibilmente nel mese di marzo, l'Azienda incontrerà le OOSS e la RSU per una verifica a consuntivo sul fondo storico dell'anno precedente, finalizzata all'accertamento dei residui.

Le **quote del fondo storico** mensili si rinnovano tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, tenuto conto che le stesse sono state definite in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato.

La **quota aggiuntiva da residui** viene mantenuta, in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione del contratto integrativo, qualora l'Unità Operativa Risorse Umane accerti residui in misura sufficiente al riconoscimento delle stesse, perlomeno nella misura dell'acconto mensile per tutto l'anno. La quota riconosciuta sarà comunque oggetto di conguaglio positivo o negativo in relazione ai contenuti del successivo CIA.

La disciplina della produttività di cui all'accordo sindacale sottoscritto il 29.10.2007 è disapplicata dalla data di applicazione del presente accordo.

Quote ad personam

Attualmente 43 dipendenti percepiscono, per effetto di quote ad personam corrisposte mensilmente, una quota superiore rispetto agli altri dipendenti della medesima categoria per un importo complessivo annuo pari a circa € 6.000.

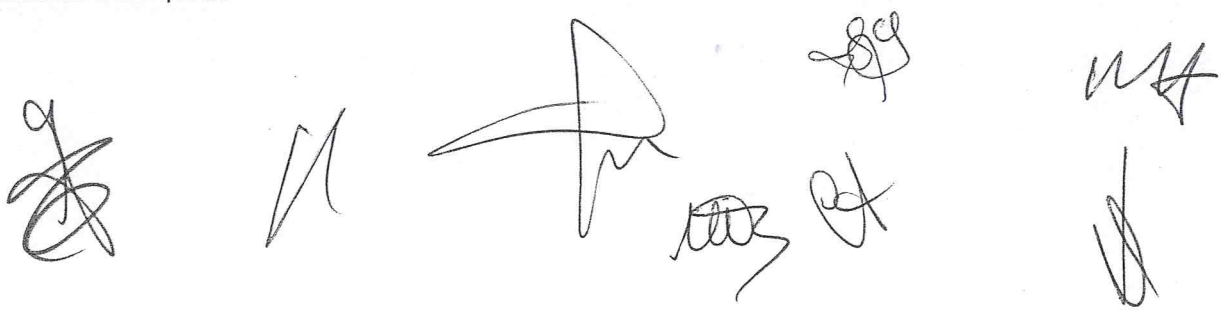
Ulteriori 80 dipendenti, pur in presenza di corresponsione mensile di una quota ad personam, percepiscono complessivamente nell'anno lo stesso importo dei dipendenti di pari categoria per effetto di un meccanismo di riassorbimento della quota ad personam anticipata mensilmente, meccanismo: operante in sede di saldo e fissato dall'accordo sulla Produttività sottoscritto nel 2007.

I valori delle quote ad personam corrisposti al 1.1.2013 sono i seguenti

Importi mensili	Numero dipendenti	Categorie dei dipendenti con ad personam	Numero dei dipendenti
€ 65,37	5	BS	9
da € 51 a 65	17	C	24
da € 41 a 50	20	D	72
da € 31 a 40	17	DS	18
da € 21 a 30	11	totale	123
da € 11 a 20	20		
sotto 10 €	33		
totale	123		

Tenuto conto che le quote ad personam non sono correlate allo svolgimento di diversificate prestazioni, si stabilisce di andare gradualmente al loro superamento.

Per l'anno 2013 le quote sono confermate nel loro importo. Dall'anno 2014 le stesse verranno decurtate per ogni singolo dipendente di € 10.00 mensili lordi limitatamente a coloro a cui l'Azienda ha corrisposto nel corso dell'anno 2013 compensi a titolo di progetti straordinari, legge Merloni, Similalp (compresa attività per MTC), indennità di polizia giudiziaria/coordinamento/posizione organizzativa e compensi per insegnamento di importo superiore alla quota ad personam annua percepita. La decurtazione verrà riproposta ogni anno, fino ad esaurimento delle quote.



Tali importi continueranno ad essere corrisposti mensilmente nella quota da residui in eccedenza all'importo spettante al dipendente in base alla categoria rivestita. Per questi dipendenti dal saldo complessivo corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo verranno detratte le somme percepite a titolo di ad personam.

Dal 2014 la quota di produttività riconosciuta come "ad personam" sarà riassorbita in caso di riconoscimento di un incarico di coordinamento, posizione organizzativa, dell'acquisizione di una fascia economica superiore o del passaggio ad una categoria/livello economico superiore nonché in caso di riconoscimento degli incrementi a seguito del rinnovo del CCNL.

Imola, 10 luglio 2013

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per la Direzione Aziendale

Direttore amm.vo - [Signature]

Direttore DAT - [Signature]

Direttore U.O. Risorse Umane - _____

Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica - _____

[Signature]

Per la RSU

[Signature]

Per le OO.SS di categoria

CGIL FP - [Signature]

CISL FP - [Signature]

UIL FPL - [Signature]

FSI _____

FIALS _____

Produttività - anni 2013 e 2014

Categoria	Unità finanziate da fondo	fondo storico - quota base	quote da residui (aggiuntiva e una tantum)	
		valore mensile	aggiuntiva valore mensile	una tantum
		(a)	(b)	(c)
A	34	100,00	25,00	55,00
B	28	102,00	27,50	51,00
Bs	265	108,00	28,50	56,00
C	125	120,00	35,00	54,00
D	875	128,00	40,50	50,00
DS	133	145,00	55,00	34,00
Totale	1.460	2.173.932,00	675.600,00	73.160,00

Categoria	unità finanziate da fondo	quota mensile pagata in acconto (80% quota storica e aggiuntiva)	saldo pagato nel mese di giugno (20% quota storica e aggiuntiva da residui)	quota una tantum pagata a saldo	totale quota annua di produttività
		(d)	(e)	(f)	(g)
A	34	100,00	300,00	55,00	1.555,00
B	28	103,60	310,80	51,00	1.605,00
Bs	265	109,20	327,60	56,00	1.694,00
C	125	124,00	372,00	54,00	1.914,00
D	875	134,80	404,40	50,00	2.072,00
DS	133	160,00	480,00	34,00	2.434,00
Totale	1.460	2.279.625,60	569.906,40	73.160,00	2.922.692,00

