

Virdis  
DELIBERAZIONE n° 1053 del 30.11.2012**SERVIZIO PROPONENTE: AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

Allegati:

Accordo decentrato, siglato in data 30/09/2012.

Il Responsabile dell'Istruttoria

Dott.ssa Paola Virdis  
*Paola Virdis*

Il sottoscritto Direttore della struttura proponente,  
DICHIARA la presente proposta di deliberazione legittima,  
regolare sotto il profilo tecnico e contabile.

IL Direttore del Servizio

Dott. Luciano Oppo  
*Luciano Oppo*

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
AZIENDA U.S.L. n° 5 - ORISTANO  
— SEDE LEGALE —

Per copia conforme ad una autografa

Oristano, li 06 DIC. 2012IL FUNZIONARIO DELEGATO  
*[Signature]*

---

OGGETTO: Presa d'atto dell'accordo di contrattazione collettiva integrativa del Comparto: Produttività collettiva, criteri di liquidazione delle competenze anni 2012 - 2014.

---

PROPOSTA N° 1238 IN DATA 15.11.2012

Servizio: AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Dott.ssa Paola Virdis

IL DIRIGENTE: Dott. Luciano Oppo

IL DIRETTORE GENERALE

RICHIAMATI gli articoli 4 e 9 del CCNL sottoscritto in data 07.04.1999, relativo al personale del comparto, i quali prevedono che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, tra i soggetti e con le procedure che quest'ultima prevede;

RICHIAMATO il Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dell'area comparto, siglato in data 31 luglio 2009;

RICHIAMATA la deliberazione n. 262 del 6 aprile 2012 e successive integrazioni, con la quale è stata costituita la delegazione trattante relativamente all'area del personale del comparto;

DATO ATTO che la delegazione trattante ha preso in esame la materia relativa all'individuazione dei criteri per procedere alla distribuzione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per gli anni 2012 - 2014, giungendo alla sottoscrizione dell'accordo decentrato in data 30 luglio 2012;

RITENUTO di dover prendere atto del predetto accordo che si allega alla presente deliberazione sotto la voce allegato "A" per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI i contratti dell'Area comparto;

VISTA la L.R. n. 10/06;

VISTO l'Atto Aziendale;

Con i pareri espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;

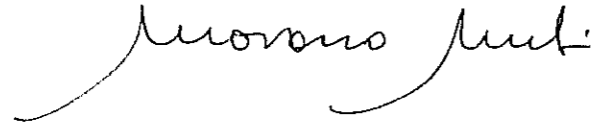
DELIBERA

Per i motivi specificati in premessa:

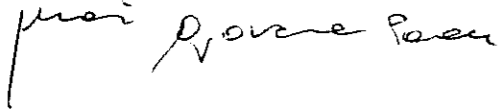
- 1) Di prendere atto dell'accordo decentrato del 30 luglio 2012 citato in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, contrassegnato sotto la lettera "A";
- 2) Di incaricare il Servizio Personale ed il Servizio Bilancio, ciascuno per quanto di propria competenza, dell'esecuzione della presente deliberazione e dell'applicazione delle disposizioni contenute nell'accordo decentrato di cui si è preso atto.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mariano Meloni



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott.ssa Maria Giovanna Porcu



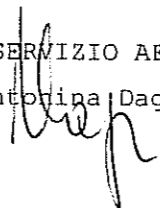
IL DIRETTORE SANITARIO  
Dott. Orlando Scintu



Il sottoscritto Responsabile del Servizio Affari Generali Legali certifica che la presente deliberazione verrà pubblicata nell'Albo Pretorio di questa Azienda dal 06 DIC. 2012 al 06 DIC. 2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI

Dr.ssa Antonina Daga



**ACCORDO DECENTRATO, SIGLATO TRA L'AZIENDA USL N. 5 DI ORISTANO, L'RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO, PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI PER GLI ANNI 2012 - 2014.**

In data 30 luglio 2012, alle ore 12,30 presso i locali dell'Azienda USL n. 5 di Oristano, siti in via Carducci 35, si sono incontrate le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto per il personale dell'area Comparto e la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda USL n. 5 di Oristano per la determinazione dei criteri di distribuzione degli incentivi per gli anni 2012 - 2014, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

**PRINCIPI GENERALI**

Il sistema di incentivazione individuale si applica a tutto il personale del comparto dell'ASL di Oristano, con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale e alla verifica dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV). L'OIV, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il punteggio ottenuto dalla scheda di valutazione individuale, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale del comparto; Non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale i dipendenti che hanno conseguito una valutazione inferiore a 60/100.

**RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI**

Il fondo della produttività collettiva, incrementato annualmente a consuntivo, delle eventuali risorse disponibili sul fondo che finanzia i compensi per il lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, nonché, sul fondo che finanzia le fasce retributive, le posizioni organizzative, il valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, andrà integralmente distribuito in base ai passaggi di seguito indicati:

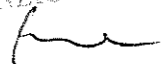
**a) distribuzione del fondo per categoria contrattuale e per tipologia di professionalità**

La ripartizione delle risorse avviene preliminarmente in base ad una graduazione correlata alla categoria contrattuale di appartenenza: (D e Ds; C; B e Bs; A); la categoria D a sua volta comprende al suo interno gli incarichi di posizione organizzativa.

Ne consegue, che le quote di fondo da erogare ai dipendenti, verranno differenziate nel rispetto dei seguenti rapporti:

Categoria contrattuale	Peso
Categoria A	1,11
Categoria B	1,20
Categoria B - livello economico Bs	1,25
Categoria C	1,38
Categoria D	1,50
Categoria D - livello economico Ds	1,62
Categoria D e livello economico Ds con posizione organizzativa	1,94

La quota di fondo ipotetica per ciascun dipendente è calcolata attraverso la moltiplicazione del peso di ciascuna categoria per la numerosità dei dipendenti della stessa, applicata al valore del fondo complessivo del comparto.

SERVIZIO SANITARIO - REGIONE SARDEGNA  
AZIENDA U.S.L. N. 5 - ORISTANO  
— AREA LEGALE —  
Per copia del presente ad uso amministrativo  
Oristano, li 06 Dic. 2012  
IL FUNZIONARIO DELEGATO  


**b) valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente.**

Per l'area del comparto, viene creata una graduatoria dei dipendenti ordinata in funzione della valutazione conseguita a fine anno (secondo le modalità definite nel regolamento aziendale).

La valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente è il punteggio totale rilevato in ciascuna scheda di valutazione individuale.

Affinché le valutazioni dei Responsabili siano misurabili e confrontabili tra loro, è necessario che il punteggio rilevato da ciascuna scheda individuale sia tradotto in un parametro differenziale collocato in un range predefinito (1,5 - 0,5).

Stabilita la relazione tra la flessibilità massima (1,5) ed il punteggio massimo conseguibile (100) e tra la flessibilità minima (0,5) ed il punteggio minimo attribuibile (60), tutti gli altri punteggi saranno delineati con il metodo dell'interpolazione lineare, applicando la seguente formula generale:

$$\frac{(\text{valutazione ottenuta} - \text{Punteggio MIN}) * (\text{FLmax} - \text{FLmin})}{(\text{Punteggio MAX} - \text{Punteggio MIN})} + \text{FLmin}$$

Dove: FLmin = 0,5

FLmax = 1,5

Punteggio MIN = 60

Punteggio MAX = 100

Valutazione conseguita = punteggio totale rilevato in ciascuna scheda individuale

si ottiene il punteggio di flessibilità di ciascun operatore che costituisce uno dei parametri per la distribuzione del fondo.

Sono esclusi dal premio produttività i dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60/100.

**c) assiduità e contributo quantitativo valutato sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio.**

A tal fine, si tiene conto:

1) delle giornate di assenza effettuate nel corso dell'anno; non rientrano nel computo le assenze per **ferie, ferie per rischio radiologico, formazione obbligatoria, astensione obbligatoria per maternità.**

2) della riduzione di orario per i rapporti di lavoro part-time;

3) del periodo lavorativo prestato, con la precisazione che al di sotto dei tre mesi di lavoro continuativo, non si ha diritto al premio di produttività.

L'utilizzo dei criteri sopra riferiti consente di diversificare individualmente l'incentivo, tenendo conto del grado di partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi con una valutazione sia in termini di apporto di professionalità legata al proprio incarico e responsabilità, che di disponibilità oraria e presenza al lavoro.

L'Azienda USL n. 5 di Oristano

Il Direttore Amministrativo dott.ssa Maria Giovanna Porcu delegato dal Direttore Generale

Maria Giovanna Porcu

Il Direttore Sanitario dott. Orlando Scintu

Orlando Scintu

Il Direttore del Servizio amministrazione del personale

dott. Luciano Oppo

Luciano Oppo



I componenti l'R.S.U.:

- |                        |                       |           |
|------------------------|-----------------------|-----------|
| 1) <u>[Signature]</u>  | 2) <u>[Signature]</u> | 3) _____  |
| 4) <u>[Signature]</u>  | 5) <u>[Signature]</u> | 6) _____  |
| 7) <u>[Signature]</u>  | 8) <u>[Signature]</u> | 9) _____  |
| 10) <u>[Signature]</u> | 11) _____             | 12) _____ |
| 13) <u>[Signature]</u> | 14) _____             | 15) _____ |
| 16) <u>[Signature]</u> | 17) _____             | 18) _____ |
| 19) <u>[Signature]</u> | 20) _____             | 21) _____ |

I rappresentanti delle OO. SS.

CGIL F

FSI

CISL FPS

FIALS

UIL FPL

NURSING UP

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]