

DELIBERAZIONE n° 572 del 10/07/2014

**SERVIZIO PROPONENTE: AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

Allegati:

Accordo decentrato, siglato in data 27 giugno 2014.

Il Responsabile dell'Istruttoria

Dott.ssa 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

---

OGGETTO: **Presenza d'atto dell'accordo di contrattazione collettiva integrativa del Comparto: Produttività collettiva, criteri di liquidazione delle competenze anno 2014.**

---

PROPOSTA N° \_\_\_\_\_ IN DATA \_\_\_\_\_

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;

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 l'anno 2014, giungendo alla sottoscrizione dell'accordo decentrato in data 27 giugno 2014;

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 27 giugno 2014 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

x IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott.ssa Maria Giovanna Porcu  
Dott Luciano Oppo

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 14/07/2014 al 28/07/2014

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 L'ANNO 2014.**

In data 27 giugno 2014, alle ore 10,15 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 l'anno 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 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, delle risorse disponibili 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 assegnato ad ogni singolo valutatore, in funzione del numero dei dipendenti assegnati, prendendo come riferimento la sommatoria dei pesi parametrici relazionati alla categoria contrattuale e rapportato alla effettiva presenza in servizio del dipendente.

Si costituiscono così dei gruppi omogenei dove i dipendenti sono valutati dal medesimo valutatore, in base ai seguenti parametri:

**- categoria contrattuale e per tipologia di professionalità:**

La ripartizione delle risorse avviene in base ad una graduazione correlata alla categoria contrattuale di appartenenza: (A; B e Bs; C; D e Ds) 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.

**- valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente.**

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

Il punteggio rilevato da ciascuna scheda individuale, viene tradotto in un parametro differenziale collocato in un range predefinito tra 1,5 e 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.

**- 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;
- 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.

Si concorda che i resti che si vanno a determinare a seguito di valutazione inferiore al massimo o a seguito di giornate di assenza dal servizio, vengono ridistribuiti all'interno del medesimo gruppo.

Nei casi in cui i gruppi sono formati da tre dipendenti o da un numero inferiore a tre, i resti vanno ad incrementare il fondo dell'anno successivo.

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

I rappresentanti delle OO. SS.

CGIL F

FSI

CISL FPS

FIALS

UIL FPL

NURSING UP

*[Signatures of representatives]*