

ACCORDO SUI CRITERI DI ATTRIBUZIONE E SULLE MODALITÀ DI LIQUIDAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

Il giorno 17 luglio 2013 ha avuto luogo presso il Presidio di Vimercate l'incontro per la sottoscrizione del presente accordo per la definizione dei criteri di attribuzione e sulle modalità di liquidazione del premio di produttività per il personale del comparto.

Il presente accordo, avente effetto a partire dall'esercizio 2013:

- viene sottoscritto in applicazione dei vigenti CCNL dell'area contrattuale del Comparto Sanità per quanto riguarda l'attribuzione e l'erogazione del premio di produttività collettiva per il Personale del Comparto;
- prende atto di quanto previsto dalla D.G.R. IX/2633 della Regione Lombardia - allegato 2 "Il quadro del sistema per l'anno 2012", punto "Controllo di Gestione e Valutazione";
- sostituisce integralmente l'accordo aziendale stipulato il 20 novembre 2003 avente ad oggetto "Produttività collettiva - Area Comparto", che risulta conseguentemente disapplicato;
- sostituisce integralmente i punti 6 e 7 dell'accordo del 7 luglio 2010, avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali e criteri di riparto", che risultano conseguentemente disapplicati;
- integra e modifica parzialmente il "Regolamento per la Valutazione Permanente del personale del Comparto" attualmente vigente e pubblicato sulla pagina Intranet - Risorse Umane.

FINALITÀ

La finalità del premio di produttività per il Personale del Comparto è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione della Direzione e dei lavoratori, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi Aziendali e di Struttura definiti in sede di pianificazione annuale, con le modalità definite dal vigente regolamento di Budget.

Il contributo delle Strutture e dei singoli al perseguimento di tali obiettivi viene premiato attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione, il Premio di Produttività, che è commisurato, secondo le modalità definite nel presente accordo:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget accertato a consuntivo;
- al contributo fornito dai singoli dipendenti.

COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO PER OGNI STRUTTURA

L'intera disponibilità del fondo esistente sarà utilizzata per l'incentivazione del Personale del Comparto. Ad ogni singola Struttura sarà assegnata una quota differenziata sulla base delle unità di Personale risultante in servizio nel corso dell'anno, utilizzando i seguenti coefficienti di riparto, i quali fungono da moltiplicatore della numerosità delle singole categorie:

CATEGORIA DI APPARTENENZA	COEFFICIENTE DI RIPARTO
DS	1,85
D	1,61
C	1,39
BS	1,27
B	1,12
A	1,00

SM

L'entità complessiva pari al 70% del fondo da attribuire al personale di comparto a titolo di incentivazione collettiva verrà ripartita come segue:

- Obiettivo Aziendale: 50% del fondo
in base al raggiungimento di un obiettivo individuato su base aziendale (vedi paragrafo "Obiettivi collettivi");
- Obiettivo di Struttura: 20% del fondo
in base a quelli indicati dal processo di valutazione di ciascuna Struttura, con riferimento alla tipologia degli obiettivi gestionali (Costi e Ricavi).

Il rimanente 30% del fondo sarà commisurato al contributo individuale del singolo dipendente, identificato per il tramite dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (vedi successivo paragrafo "Contributo individuale").

OBIETTIVI COLLETTIVI

Obiettivo Aziendale

L'obiettivo Aziendale in base al quale viene pagato il 50% del premio fa riferimento agli obiettivi di ricavo e spesa. Il livello obiettivo è fissato in termini di rapporto tra l'importo generale aziendale dei ricavi e della spesa fissati annualmente in sede di Budget.

A seguito dell'accertamento del raggiungimento dello stesso obiettivo in sede di consuntivo, si procede, per la parte di premio corrispondente, alla liquidazione a tutto il personale del Comparto di una quota proporzionale al grado di raggiungimento.

Obiettivi di Struttura

L'attribuzione degli Obiettivi di Struttura (20% del premio) avviene secondo il processo descritto nel Regolamento di Budget in vigore presso l'Azienda per gli obiettivi Gestionali di Unità Operativa (Costi e Ricavi); a seguito di tale processo viene definita una scheda di budget per ogni Unità, riportante il dettaglio degli obiettivi ad essa assegnati.

A seguito della definizione degli obiettivi di cui sopra, i Direttori/Responsabili delle Unità provvedono a dare adeguata pubblicità agli obiettivi stessi ai Dipendenti assegnati alla propria struttura, con riferimento alle unità sanitarie per il tramite del SITR di Presidio.

Obiettivi collettivi di Struttura aventi caratteristiche specifiche

Per particolari situazioni, in particolare relativamente a quelle Strutture che non erogano prestazioni sanitarie fatturabili (in particolare afferenti all'Area Amministrativa, Tecnica e alle Direzioni Mediche di Presidio), gli obiettivi collettivi da considerare ai fini del premio produttività potranno avere, di anno in anno, una composizione e articolazione diversa da quelle in uso per le Unità che erogano prestazioni sanitarie. Tale articolazione, nonché il contenuto degli obiettivi stessi, saranno definiti in sede di budget.

Valutazione degli obiettivi di Struttura

La valutazione degli obiettivi, attuata secondo il processo descritto nel Regolamento di Budget in vigore presso l'Azienda, costituirà la base per la valutazione degli obiettivi e per la corresponsione ai singoli dipendenti della corrispondente quota del fondo destinato all'incentivazione degli obiettivi stessi (20%).

L'incentivo economico effettivamente distribuibile per ciascuna Struttura sarà definito in misura proporzionale al grado di raggiungimento, convalidato dal Nucleo di Valutazione, degli obiettivi assegnati alla singola articolazione aziendale in sede di budget.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the date "2 DI 8" in the center, and several initials on the right.

Per quanto attiene gli Obiettivi Gestionali (Costi e Ricavi), le modalità e i criteri di valutazione sono di seguito indicati:

- Per quanto riguarda i **ricavi**, sarà preso in considerazione sia l'importo complessivo degli stessi, derivante dalla somma delle linee di produzione proprie di ciascuna articolazione aziendale e sarà calcolato lo scarto percentuale rispetto alle previsioni di budget discusse e concordate, e sarà applicata la seguente tabella di calcolo del punteggio:

<u>Risultato osservato</u>	<u>Punteggio attribuito</u>
$\geq 90\%$ rispetto all'atteso	100
$\geq 80\% < 90\%$	90
$\geq 70\% < 80\%$	80
$\geq 50\% < 70\%$	60
$< 50\%$	0

- Per quanto riguarda i **costi**, sarà calcolato lo scarto percentuale tra valore osservato ed atteso dell'importo complessivo, e sarà applicata la seguente tabella di calcolo del punteggio:

<u>Risultato osservato</u>	<u>Punteggio attribuito</u>
$\leq 102\%$ rispetto all'atteso	100
$> 102\% \leq 105\%$	80
$> 105\% \leq 110\%$	70
$> 110\% \leq 150\%$	50
$> 150\%$	0

Ai fini del calcolo del punteggio complessivo realizzato nell'ambito della Struttura per gli obiettivi Gestionali, il punteggio conseguito per ognuno dei due obiettivi "costi e "ricavi" sarà successivamente rapportato al peso attribuito, in sede di negoziazione di budget, ad ognuno degli stessi; detto peso, ove non diversamente definito di anno in anno in sede di definizione degli obiettivi, deve intendersi identico per entrambi gli stessi. I due punteggi pesati saranno quindi sommati.

Sarà applicata la seguente tabella di calcolo del punteggio:

SOMMA PUNTEGGI COSTI/RICAVI	PERCENTUALE DI PAGAMENTO PREMIO
≥ 160 punti	100% della quota
≥ 130 punti	75% della quota
≥ 110 punti	50% della quota
< 110 punti	0%

Esempio:


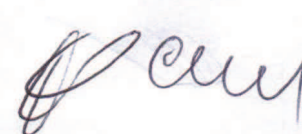



Risultato Ricavi: $83\% \Rightarrow$ Punteggio di obiettivo = 90

Risultato Costi: $106\% \Rightarrow$ Punteggio di obiettivo = 70

In ipotesi di identico peso attribuito agli obiettivi si avrà:

Punteggio totale = $90 + 70 = 160 \Rightarrow$ Percentuale di pagamento quota di premio obiettivi di struttura = 100%

Le eventuali quote residue di fondo non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi saranno destinate a favore delle Unità Operative che hanno riportato una valutazione media degli obiettivi "costi" e "ricavi" non inferiore a 160 punti.

ML  3 DI 8    

In presenza di cause di forza maggiore che abbiano determinato un andamento non previsto degli obiettivi, nell'ambito delle regole del processo di budget saranno individuate le modalità per l'adeguamento in corso d'anno degli obiettivi.

CONTRIBUTO INDIVIDUALE

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle Prestazioni in uso presso l'Azienda per il personale del Comparto, costituisce la base per la definizione della quota di pagamento ad ogni dipendente del restante 30% del Premio Produttività.

La valutazione del Contributo Individuale deve far riferimento ad aspettative chiaramente esplicitate dal Valutatore al dipendente valutato all'inizio del periodo di valutazione e il cui raggiungimento va monitorato in corso d'anno.

Tale quota di premio verrà attribuita tenendo conto del contributo individuale valutato sulla base dei seguenti parametri desunti dalla scheda di valutazione annuale (della quale, su richiesta del Dipendente, va consegnata copia allo stesso):

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
Ottimo	100%
Buono	
Discreto	75%
Sufficiente	50%
Insufficiente	0%

Le quote di premio non attribuite a livello individuale (per assenze, valutazione inferiore a ottimo/buono ecc.) saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione nella fascia massima ("ottimo" o "buono").

In caso di valutazione inferiore a "buono" il dipendente può ricorrere nelle modalità definite dal citato "Regolamento per la Valutazione Permanente del personale del Comparto".

Resta inteso che per il 2012 e il 2013, ai fini dell'accertamento del contributo individuale, saranno utilizzati i metodi di valutazione e di attribuzione del premio in uso.

Per gli esercizi successivi al 2013 l'Azienda e le OO.SS. si impegnano ad avviare entro fine 2013 un complessivo riesame del sistema di valutazione e del relativo regolamento, al fine di verificarne la coerenza con l'evolversi delle esigenze organizzative dell'Azienda, di quelle relative allo sviluppo professionale dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente.

TRASPARENZA DELLA VALUTAZIONE

L'Azienda e le OO.SS. si impegnano inoltre a definire, nel corso del 2013, le modalità di pubblicità delle valutazioni conseguite nelle diverse Unità Aziendali, con finalità di perseguimento dell'equità e della trasparenza e nel rispetto della riservatezza dovuta ai singoli lavoratori.

MODALITÀ E TEMPI PER LA LIQUIDAZIONE

A partire dall'anno 2013 dovrà intendersi definitivamente superato ogni meccanismo di pagamento automatico di acconti mensili.

Al fine di garantire una gradualità temporale dell'erogazione del Premio di Produttività, una parte del premio (calcolata su una base pari al 50% della quota di premio totale) sarà corrisposta con cadenza trimestrale, in quattro tranches di uguale importo, a fronte dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi collettivi con riferimento allo specifico trimestre, così come verificato per il CET di riferimento. Tali tranches saranno corrisposte nei mesi di:

4 DI 8

- maggio dell'anno di riferimento (primo trimestre);
- agosto dell'anno di riferimento (secondo trimestre);
- novembre dell'anno di riferimento (terzo trimestre);
- febbraio dell'anno successivo (quarto trimestre).

Tali pagamenti non sono in ogni caso da considerarsi quali acconti, ma come incentivazione di periodo e dovranno essere convalidati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

La quota restante della parte di premio relativa agli obiettivi collettivi (calcolata su una base pari al 20% del totale) sarà erogata a saldo al termine dell'esercizio, entro il primo semestre dell'anno successivo, sulla base del grado di raggiungimento complessivo annuale.

Contestualmente sarà liquidata la quota di premio commisurata al contributo individuale (calcolata su una base pari al 30% del totale).

Il saldo annuale relativo agli obiettivi collettivi e quello relativo al contributo individuale saranno parimenti convalidati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno per un periodo non inferiore a quattro mesi (periodo minimo di presenza per effettuare la valutazione) e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- per ferie;
- per infortunio sul lavoro;
- per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- in applicazione della L. 104/92;
- per malattia certificata ex art. 11 del CCNL/2001
- per permessi per assistenza al figlio minore fino a 30 giorni, anche non continuativi, annui;
- per permessi sindacali retribuiti;
- per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- per riposi compensativi.

Preso atto del persistere di alcune differenze di interpretazione, nonché della procedura di conciliazione avviata con l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Monza e Brianza in merito alla possibilità di riconoscimento dei periodi di congedo maternità/paternità ai fini del pagamento del premio di produttività e nelle more dell'espressione, da parte di detto Ufficio, di un pronunciamento in merito, si conferma quanto segue:

- le causali di assenza che vengono equiparate al servizio ai fini della corresponsione del premio produttività sono quelle indicate al presente punto;
- l'Azienda riconoscerà la parte di premio produttività corrispondente ai periodi di congedo di maternità/paternità ove il predetto pronunciamento motivato dell'Ufficio delle Consigliere di Parità legittimi tale corresponsione; inoltre saranno riconosciuti eventuali pareri sulla legittimità della corresponsione da parte di organi dell'amministrazione pubblica istituzionalmente riconosciuti in tema di politiche del lavoro, espressi entro il termine di pagamento del saldo del premio.

Per il personale con rapporto di lavoro a part-time il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

Per l'Azienda

Pietro Colonna

Per la RSU

Stefano Ricci

Per le OO.SS.

UIL FPL Cavallotti
FIALS Provenzi D'Elia
NURSING-UP Macchiari Angelo
FPCGIL MB Watterlani
5 DI 8 CISL FMB Fioravanti G



Federazione Sindacati Indipendenti

Coordinamento Nazionale

FENAIP SANITA'



Dichiarazione a verbale sull'Accordo sui Criteri di Attribuzione del Premio di Produttività per il Comparto

Si premette che in data 6/5/2013, a specifica domanda, è stato pubblicato sul sito del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, un chiarimento sulla distribuzione della produttività in base al criterio di assenza /presenza.

Questo chiarimento in sintesi dice che l'art. 71, comma 5, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito in L. 6 agosto 2008, n. 133, vietava di equiparare le assenze dei dipendenti pubblici al servizio effettivo ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa destinate a remunerare la produttività, l'incentivazione e i risultati. Quanto detto valeva ad eccezione delle assenze dovute per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, ecc.

Poi con il Decreto Legge 1° luglio 2009, n. 78 - art. 17, comma 23, lett.d), convertito in legge 102/09, che ha abrogato il comma 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08, si è ristabilito che in caso di assenze, a qualsiasi titolo, effettuate dai dipendenti pubblici dopo l'entrata in vigore del D.L. 78/09, non si dovranno determinare ritenute sul salario accessorio, in particolare sul compenso per la produttività e sulla retribuzione di risultato.

Viene così eliminato il collegamento tra la erogazione di questi compensi ed il criterio assenza-presenza per le assenze successive all'entrata in vigore del decreto, ossia a decorrere dal 1° luglio 2009.

Tale parere non prende in considerazione quindi le norme che questa azienda dice di applicare per non erogare, soprattutto nei casi di assenza per l'astensione obbligatoria / congedo di maternità, le quote di salario accessorio, dovute invece secondo l'art. 23 comma 2 del D.L. 151/2001.

La legge 135/2012, citata dall'Amministrazione nella corrispondenza e ai tavoli di contrattazione integrativa, ai comma 11 e 11 bis, prescrive, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 141/2011, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, il non riconoscimento dei periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

Mentre l'accordo in oggetto nasce come applicazione degli articoli 47 e 5 del CCNL dell'1/9/95 per la distribuzione del fondo di produttività collettiva, verificando il grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi e non eroga premialità secondo la valutazione della performance individuale, diretta applicazione della Legge 150/09, poi sospesa dal succitato d. lgs. 141/2011.

6 DI 8



Federazione Sindacati Indipendenti

Coordinamento Nazionale

FENAIP SANITA'



Pertanto la FSI non firma l'accordo in oggetto poiché in esso viene espressamente indicata una lista di assenze equiparate a servizio ed i congedi di maternità e paternità non sono compresi, creando una palese discriminazione.

Si invita altresì la Direzione a continuare ad erogare la quota di salario accessorio che discende dall'applicazione dell'Accordo in oggetto, nei casi di congedi a tutela della maternità/paternità secondo quanto disposto dal Testo Unico 151/2001.

In caso contrario si ricorrerà per via legale a ristabilire i diritti lesi del singolo dipendente interessato.

Si ricorda in ultimo l'art. 31 della COSTITUZIONE ITALIANA :

Art. 31 - La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

Vimercate, 17/07/2013

La Segreteria Aziendale

Opini non leuip

La Segreteria Territoriale

Manu d'ora

FSI

Angelo Murolo

φ
✱



Governo Italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione

[Home](#) | [Notizie](#) | [Chiedo ad un esperto](#) | [Cerco le risposte](#) | [Accedo ai servizi](#) | [Sono cittadino](#) | [Indirizzi](#) | [Mappe](#) | [Dati e applicazioni](#) | [Diteci come!](#)

Pubblico impiego: assenze dal lavoro e compensi per la produttività e per l'indennità di risultato

06/05/2013

Domanda:

Le indennità pagate dall'amministrazione per la produttività ed il risultato, legate alla effettiva presenza in servizio, subiscono trattenute in caso di assenze, alla luce della nuova normativa?

Risposta:

In anni precedenti, l'art. 71, comma 5, del **Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112** convertito in L. 6 agosto 2008, n. 133, come esplicito a suo tempo dalla **circolare INPS del 09 dicembre 2008 n. 109**, vietava di equiparare le assenze dei dipendenti pubblici al servizio effettivo ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa destinate a remunerare la produttività, l'incentivazione e i risultati. Quanto detto valeva ad eccezione delle assenze dovute per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, in caso di lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della **Legge 8 marzo 2000, n. 53**, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Oggi, in base al **Decreto Legge 1° luglio 2009, n. 78** - art. 17, comma 23, lett.d), convertito in legge 102/09, che ha abrogato il comma 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08, in caso di assenze, a qualsiasi titolo, effettuate dai dipendenti pubblici dopo l'entrata in vigore del D.L. 78/09, (ovviamente fatte salve le decurtazioni per i primi 10 giorni di malattia) non dovranno determinare ritenute sul salario accessorio, in particolare sul compenso per la produttività e sulla retribuzione di risultato. In questo modo il legislatore ha eliminato il collegamento tra la erogazione di questi compensi ed il criterio assenza-presenza. Questa disposizione, per esplicita indicazione legislativa, produce i suoi effetti solo per il futuro, cioè per le assenze successive all'entrata in vigore del decreto, ossia a decorrere dal 1° luglio 2009. Per il passato si devono applicare le norme precedentemente in vigore, per cui il compenso spettante per la produttività e per la indennità di risultato deve basarsi sui risultati raggiunti e tenere conto dei periodi di assenza.

FormezPA

Aree tematiche:

Lavoro

Cerco le risposte

Sei nell'enciclopedia delle **Domande e Risposte (Frequently Asked Questions o FAQ)** della Pubblica Amministrazione.

Contenuti correlati

- **Pubblico impiego: malattia e trattamento economico**
- **Pubblico impiego: assenza per malattia dovuta a causa di servizio. Comparto Scuola**
- **Pubblico impiego: decurtazione del trattamento economico per ogni episodio di assenza**
- **Pubblico Impiego. Congedo parentale e indennità di comparto. Comparto Regioni e Autonomie Locali**
- **Disabilità: decurtazione per permessi retribuiti**

Chiedo ad un esperto



Invia una richiesta di assistenza o di informazioni agli esperti di Linea Amica.

Nome e cognome *

8
D
8