

L'anno 2019, il giorno 28 del mese di giugno alle ore 11,30, presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda U.S.L. Umbria 1, ha avuto luogo l'incontro per la firma dell'accordo sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva al personale del Comparto anno 2018, allegata al presente verbale.

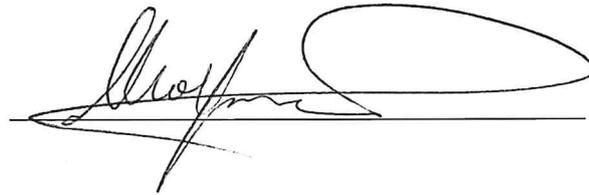
LE PARTI :

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 1:
Dr. Andrea Casciari
(Commissario Straordinario)



Per la R.S. U. Aziendale

IL COORDINATORE
PATRIZIA MAGGI BONDINI



Per le Organizzazioni Aziendali

UIL

CISL FP

UIL EDL

FP CGIL *Antonio Casarini*

CGIL

NURSING-UP

FIALS

UIL FDL



Phil Bellini



Clizia Teali

Stefano Spina

Paolo Spina

Filippo Noce

Melucci Melucci

COMPARTO

Accordo sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva anno 2018.

Il fondo contrattuale destinato alla produttività è utilizzato entro il limite massimo del 5% per la valorizzazione del contributo individuale, per progetti ed obiettivi di particolare valore organizzativo e/o qualitativo.

Con la restante quota di fondo vengono costituite le quote individuali sulla base dei seguenti criteri:

- il 50% del fondo sulla base della loro qualifica (tabellare);
- il restante 50% in base al numero dei dipendenti.

Le quote individuali sono attribuite a ciascun dipendente sulla base dei seguenti criteri:

1) Per le Posizioni Organizzative e Coordinatori

- il 60% della quota complessivamente spettante, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi della Struttura/U.O./Servizio di afferenza, e secondo le percentuali di erogazione previste nello specifico Regolamento aziendale.
- il restante 40% della quota individuale è distribuita all'interno della unità valutativa identificata con il Dirigente *sulla base degli esiti della scheda di valutazione individuale (punteggio pari o superiore a 24)*, che ne costituisce il presupposto indispensabile.

2) Per il restante personale del Comparto

- la prima parte della quota individuale, riconducibile al 50% del fondo, sulla base del tabellare e del grado di raggiungimento degli obiettivi della Struttura/U.O./Servizio di afferenza, secondo le percentuali di erogazione previste nello specifico Regolamento aziendale.
- la seconda parte della quota individuale, riconducibile al restante il 50% del fondo, è distribuita all'interno della unità valutativa *sulla base degli esiti della scheda di valutazione individuale (punteggio pari o superiore a 24)*, che ne costituisce il presupposto indispensabile.

Se l'unità valutativa è composta da un solo dipendente da valutare viene accorpata ad altra unità valutativa omogenea e su indicazione del Responsabile della Struttura di riferimento.

Le quote incentivanti vengono corrisposte al personale dipendente (a tempo indeterminato/determinato) proporzionalmente al periodo lavorato.

Non vengono presi in considerazione periodi di servizio continuativi inferiori a 30 giorni nell'arco di un anno. La quota spettante per periodi compresi tra i 30 e gli 89 giorni viene determinata in base agli esiti della performance organizzativa.

Le assenze riconducibili al congedo obbligatorio per maternità, per infortunio sul lavoro e per grave patologia non comportano decurtazioni nella quota riconducibile alla performance organizzativa.

Per tutte le altre tipologie di assenza, per periodi non superiori a 270 giorni nell'anno di riferimento, si prevede una franchigia di giorni 30, sia per quanto riguarda quota riconducibile alla performance organizzativa che per quanto riguarda la quota riconducibile alla performance individuale.

Al personale a tempo parziale viene corrisposta una quota proporzionata all'orario dovuto.

Per l'anno 2018 il Fondo della produttività collettiva da distribuire è pari ad € 2.000.000,00, comprensivi dei residui degli anni precedenti.