

L'anno 2023, il giorno 4 del mese di luglio, alle ore 15:30, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva anno 2022 al personale del Comparto.

LE PARTI :

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 1:
Dott. Enrico Martelli
(Direttore Generale f.f.)

Per la R.S. U. Aziendale

Per le Organizzazioni Aziendali

COMPARTO

Ipotesi di accordo sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva anno 2022.

Per l'anno 2022 il Fondo della produttività collettiva da distribuire è pari ad € 5.408.579,60, comprensivi dei residui degli anni precedenti e delle risorse aggiuntive regionali COVID non ancora corrisposte.

Le Parti concordano di confermare per l'anno 2022 i criteri di ripartizione già stabiliti per l'anno 2021.

In particolare il fondo contrattuale è utilizzato come segue:

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.

Le parti si impegnano ad attivare immediatamente un Tavolo Tecnico per individuare i criteri per la differenziazione del premio individuale, come disposto dall'art. 82 - comma 1 - CCNL Comparto Sanità 2016/2018, per l'anno 2023.