

Ipotesi di accordo sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva anno 2024 al personale del Comparto.

LE PARTI :

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 1:

Dott. Emanuele Ciotti

(Direttore Generale)

Per la R.S. U. Aziendale

La Coordinatore Dott.ssa Samantha Migliorati

Per le Organizzazioni Aziendali

COMPARTO

Ipotesi di accordo sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva anno 2025.

Per l'anno 2025 l'importo da distribuire a titolo di produttività collettiva è pari ad € .

Le Parti concordano di confermare per l'anno 2025 i criteri di ripartizione della produttività collettiva già stabiliti per l'anno 2024.

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 il Personale con Incarico di Funzione

- 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 danno atto che sono tuttora in corso i lavori di studio ed approfondimento, a cura del Tavolo Tecnico specificamente attivato, per l'elaborazione dei criteri da porre a fondamento della differenziazione del premio individuale (art. 82 - comma 1 - CCNL Comparto Sanità 2016/2018).

La presente ipotesi di Accordo sarà inviata al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40 – comma 3-sexies e art. 40 bis – comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e, nel caso di certificazione positiva, sarà immediatamente applicabile.