

## PREINTESA – PRODUTTIVITA' - ANNO 2017

Il giorno 14 aprile 2017, a seguito di convocazione, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte aziendale e di parte sindacale, come da allegato foglio presenza, per addivenire ad un accordo relativo alla ripartizione della Produttività – anno 2017.

Preso atto che in data 27.12.2016 è stato concordato di confermare gli accordi sottoscritti e vigenti presso l'ex ASL Vallecamonica-Sebino fino alla revisione dei medesimi dando atto che, l'unico contratto integrativo attualmente vigente è quello sottoscritto dalle parti presso l'ex ASL di Vallecamonica-Sebino e dunque il regolare svolgimento delle attività non presenta criticità;

Considerato che si è dato inizio al processo di revisione o aggiornamento degli accordi esistenti

Ritenuto di confermare per l'anno 2017 gli accordi pregressi sulla produttività

### SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

Ai fini della corresponsione della produttività viene preso in considerazione:

#### 1) Area degli obiettivi - scheda A (Scheda di Budget)

L'area obiettivi dell'unità operativa costituisce l'obiettivo concordato tra la dirigenza e la direzione strategica. Tale obiettivo comporta, al fine del raggiungimento, la partecipazione attiva del personale del comparto.

Nella scheda di budget sono individuati specifici obiettivi da utilizzare ai fini dell'incentivo di produttività per l'area del comparto sulla base dei quali il nucleo di valutazione aziendale procederà alla verifica del raggiungimento.

Circa la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo si applicano i seguenti criteri:

- Percentuale di raggiungimento degli obiettivi

VALORE COMPLESSIVO DEL 70%

#### VERIFICA INTERMEDIA:

Entro il mese di ottobre verrà effettuata una prima verifica sul raggiungimento degli obiettivi individuati ai fini dell'incentivo. Qualora si verificano situazioni di criticità i dati saranno analizzati con riunioni apposite di UO.

#### 2) la scheda B (Allegata) – Scheda valutazione individuale

Detta quota è attribuita secondo i seguenti criteri:

Fino a 17 punti - zero  
da punti 18 a punti 22 - 50%  
da punti 23 a punti 30 – 100%



Il dirigente/responsabile diretto **può** concordare con il dipendente criteri o definizione di obiettivi misurabili da utilizzare quali elementi ai fini di rendere maggiormente oggettiva la valutazione di cui alla scheda B. L'obiettivo concordato costituisce solo una modalità di valutazione partecipata e resta interno al processo di valutazione dirigenziale. In ogni caso l'area dei comportamenti e della partecipazione alle attività del gruppo di lavoro costituisce elemento essenziale della valutazione.

#### VALORE COMPLESSIVO 30%

Previa verifica degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione, al personale in servizio per almeno 30 giorni nel semestre e con le decurtazioni dovute alle assenze alla data del 30 giugno 2017, con il mese di settembre viene corrisposto al personale una quota come segue:

- categoria A = € 320
- categoria B = € 350
- categoria Bs = € 370
- categoria C = € 430
- categoria D = € 480
- categoria Ds = € 530

Al personale in servizio per meno di 180 giorni al 30.9.2017, non si riconosce l'acconto. Ai cessati in corso d'anno non viene corrisposto l'acconto.

Entro il mese di maggio 2018 si procederà al saldo del fondo produttività.

Detto saldo terrà conto della presenza / assenza, in relazione al contratto (PT/TI).

I residui dei fondi fasce e disagio verranno ripartiti tra luglio e settembre 2018.

Non si considerano assenze:

- ferie
- recuperi ore
- infortuni sul lavoro
- maternità obbligatoria

Sul complessivo delle assenze si applica una franchigia di 30 giorni.

Il fondo produttività viene ripartito, prima di effettuare il saldo, su ogni UO sulla base del personale assegnato complessivamente nel corso dell'anno di riferimento.

Tale importo viene suddiviso secondo i criteri stabiliti dal presente accordo.

Eventuali residui, dopo l'esame delle assenze, verranno ripartiti secondo le medesime modalità.

Prima di effettuare il saldo del fondo produttività verranno verificate congiuntamente le quote di ripartizione.

Si conferma inoltre di riservare il 10% del fondo di produttività a progetti di rilevanza strategica individuati dall'Azienda e comunicati alle OOSS entro il 30 giugno 2017.

In assenza di comunicazione tali risorse verranno ripartite nel saldo del fondo produttività.

Gli obiettivi saranno esplicitati al personale attraverso intranet aziendale e apposite riunioni di reparto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "LR", "M", "far", "D", "G", and "P".

Il presente accordo è soggetto al controllo di compatibilità dei costi da parte del Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 secondo le disposizioni di cui alla circolare n.25/2012 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della funzione Pubblica e pertanto l'efficacia dello stesso è subordinata al positivo riscontro del Collegio.

Delegazione di parte pubblica

*G. Guoni*  
*V. Vanni*  
*[Signature]*

OO.SS. e RSU

*[Signature]* R. UIL FPL  
*[Signature]* FP CGIL  
*[Signature]* ASPTP  
*[Signature]* CISL F.P.  
*[Signature]* LA NURSING UP

Dichiarazione a verbale da parte delle Organizzazioni Sindacali

Le OO.SS. si riservano di valutare con i lavoratori l'inserimento della maternità obbligatoria tra le assenze da non considerare.  
Successivamente alle assemblee comunicheranno la decisione.  
L'azienda acconsente fin d'ora all'inserimento.

*V. Vanni*  
*G. Guoni*

*[Signature]*  
*[Signature]* LA  
*[Signature]* G