

# AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA PISANA

## Modifica transitoria regolamento produttività comparto

### La Direzione Aziendale e le OO.SS. del Comparto

- Richiamato l'art. 13 del C.C.I. del 16/06/09 che disciplina i criteri di erogazione dei compensi per la produttività e le modalità della relativa ripartizione;
- richiamato l'art. 2.4 del regolamento del 01/02/2013 per la valutazione individuale del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Pisana
- visto l'accordo aziendale concernente l'individuazione dei fondi contrattuali dell'area del comparto per l'esercizio 2012 e 2013 e finalizzazione ed utilizzo delle risorse economiche e richiamato, in particolare l'art. 3.3 ai sensi del quale la retribuzione per la produttività è scomposta in due quote di cui l'80% legata alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (assegnati al personale del comparto) ed il restante 20% alla valutazione individuale di ciascun dipendente con la precisazione che *"la quantificazione complessiva di tale compenso terrà conto del periodo lavorato nell'anno solare, secondo i criteri già fissati nel CCI del 16/06/09, punto III, e sarà oggetto di conguaglio, positivo o negativo, in relazione alle anticipazioni già corrisposte"*;
- dato atto che, per effetto di quanto stabilito al punto precedente, gli elementi da considerare nel calcolo complessivo della retribuzione per la produttività, sono: grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura, periodo lavorato e valutazione individuale, senza alcun riferimento a criteri di differenziazione per categoria di inquadramento, motivo per il quale l'ammontare complessivo annuo della retribuzione per produttività collettiva risulta, a parità di detti parametri, uguale per tutto il personale del comparto con l'ulteriore conseguenza che, in relazione alle anticipazioni già corrisposte, il conguaglio finale, oltre a poter risultare negativo, è di importo progressivamente decrescente dal personale di categoria A al personale di categoria Ds, in ragione della maggiore entità degli acconti corrisposti a quest'ultimo;
- dato, più nello specifico, atto che i parametri da utilizzare ai fini del calcolo della retribuzione per la produttività collettiva sono:
  - o **calcolo quota valutazione individuale**: tempo lavorato e valutazione individuale
  - o **calcolo quota risultati struttura**: tempo lavorato e grado di raggiungimento degli obiettivi
- preso atto delle osservazioni mosse dalle OO.SS. del comparto in relazione alla liquidazione di competenza 2013 (prima applicazione del nuovo sistema di calcolo) e della conseguente previsione di rivedere l'attuale regolamento;
- considerato che ad oggi il regolamento non è stato modificato e che, nell'imminenza della prossima liquidazione della retribuzione di produttività, non è possibile, per motivi di tempo, procedere ad una organica riforma della materia;

### - **Concordano**

-

- nelle more di una revisione completa della materia ed al fine di contenere gli effetti riscontrati in sede di prima applicazione del nuovo sistema di calcolo della retribuzione per la produttività collettiva, di integrare i criteri di erogazione e ripartizione della medesima nei seguenti modi:
  - o ritenuto che per poter congruamente valutare un dipendente non si possa prescindere da un periodo minimo di effettiva presenza in servizio, è fatto salvo il mantenimento di una soglia di presenza necessaria per poter accedere al sistema di valutazione. Tale soglia viene fissata a 100 giorni da rimodularsi in relazione alla articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni e considerando utili ai fini del raggiungimento della medesima i giorni di ferie, ferie rx, festività soppresse, riposi compensativi, recupero ore, recupero ore formazione, corsi di aggiornamento obbligatorio, permessi elettorali e missioni, maternità, inclusa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo di paternità, assenze per lutto, per citazione a testimoniare per l'Azienda e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, fruizione di permessi per propria condizione di handicap grave;

- rilevato come ai fini del calcolo della quota della retribuzione di produttività legata al raggiungimento degli obiettivi di struttura, come evidenziato in premessa, comunque si prescinda dall'esito della valutazione individuale, si conviene di non applicare la soglia minima di presenza, propria della valutazione, quanto alla distribuzione del premio per tale quota. Resta inteso che è comunque richiesta la presenza per un periodo almeno superiore ai 15 giorni che saranno arrotondati al mese;
- fermo restando quanto previsto ai due punti precedenti, le assenze dal servizio che comportano decurtazioni ai fini del calcolo del riconoscimento finale sono quelle indicate all'art. 13, punto III, del C.C.I. del 16/6/09
- nel calcolo del conguaglio entrambe le componenti del premio saranno proporzionate alla categoria di inquadramento, in base al rapporto esistente tra gli importi attuali degli acconti, secondo quanto descritto alla seguente tabella:

<b>Categoria</b>	<b>Valore mensile</b>	<b>Valore annuale</b>	<b>Differenziazione per profilo (proporzione)</b>
A	46,48	557,76	0,59
B	49,58	594,96	0,63
Bs	55,78	669,36	0,71
C	61,97	743,64	0,79
D	69,72	836,64	0,89
Ds	78,5	942	1,00

- per tutti gli aspetti non presi in considerazione dalla seguente modifica transitoria è fatto salvo, fino alla complessiva revisione della regolamentazione della materia, quanto previsto dai regolamenti attualmente vigenti e richiamati in premessa.

Pisa 22/07/15

**Per l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Pisana**


**Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL**

CGIL FP
CISL FPS
UIL FPL
FIALS
FSI
NURSING UP

**Per la RSU**
