

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Monza

ACCORDO SULLA RETRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

ASST MONZA - Accordo produttività Comparto

Sommario

ACCORDO SULLA RETRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AL
PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO3
PREMESSE3
Art.1 - PRINCIPI GENERALI4
Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO5
Art. 3 - FONDO CONTRATTUALE EX ART. 8 DEL CCNL 31/07/2009 – PRODUTTIVITA'
COLLETTIVA.....5
Art. 4 – CRITERI GENERALI PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ
COLLETTIVA.....6
Art. 5 – CRITERI DI ARMONIZZAZIONE FONDI CONTRATTUALI7
Art. 6 – CRITERI E MODALITA' DI RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA8
Art. 7 – RISORSE DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE, RIA CESSATI E ART.
40 CCNL/1999..... 11
Art. 8 - NORMA FINALE..... 11





**ACCORDO SULLA RETRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AL
PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO**

PREMESSE

In data **04/12/2017** presso la sede legale della ASST di Monza, Via Pergolesi, 33 Monza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra la ASST di Monza (di seguito Azienda), la RSU e le OO.SS. rappresentative dell'area contrattuale del Comparto, a fini della definizione dei criteri e delle modalità di retribuzione della produttività collettiva, nell'ambito della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale finalizzata all'armonizzazione del trattamento economico del personale della ASST di Monza coinvolto nel processo di ridefinizione degli assetti istituzionali a seguito dell'attuazione della Legge di Evoluzione del Sistema Sanitario Lombardo di cui alla L.R. 23/2015.

Premesso che in attuazione della L.R. n. 23/2015, è stata costituita a far data dal 01/01/2016 l'ASST di Monza, avente autonoma personalità giuridica pubblica ed comprendente, oltre al Presidio Ospedaliero di Monza ed a quello di Desio, anche strutture sanitarie e sociosanitarie facenti capo all'ex ASL di Monza e Brianza ed all'ex ASL Milano 1;

Richiamati:

- l'accordo regionale intervenuto il 18 gennaio 2016 tra l'assessorato Welfare e le OO.SS. regionali del Comparto Sanità, che prevede criteri per l'armonizzazione del trattamento economico del personale coinvolto nel processo di ridefinizione degli assetti istituzionali a seguito dell'attuazione della riforma sanitaria di cui alla L.R. 23/2015;
 - l'accordo regionale del 1° giugno 2017 tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. del comparto sanità, recepito con DGR X/6688 del 9 giugno 2017;
 - l'accordo intervenuto in data 29 dicembre 2016 tra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. rappresentative dell'area contrattuale del comparto per la costituzione dei Fondi e l'armonizzazione contrattuale per il personale del comparto della ASST di Monza, nel quale sono stati definiti i seguenti criteri di massima da perseguire in sede di armonizzazione:
 - la massima coerenza con la storia contrattuale e il minimo impatto rispetto alle situazioni contrattuali di provenienza, con lo scopo di massimizzare il benessere diffuso e l'equità di trattamento dei lavoratori;
 - la ricerca di situazioni perequative anche in ottica pluriennale in presenza di situazioni evidentemente sperequative derivanti dalla situazione di base.
- E' stato altresì definito un crono programma di massima che ha previsto, entro la fine del mese di giugno 2017, tra gli altri, l'accordo sulla produttività collettiva;

Dato atto che la contrattazione vigente nelle ex aziende sanitarie confluite nella ASST di Monza risulta essere applicata fino ad avvenuta sottoscrizione del presente accordo con il quale si

3

intendono definire i criteri per la retribuzione della produttività collettiva a partire dall'01.01.2017;

per quanto sopra esposto

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Art.1 - PRINCIPI GENERALI

La retribuzione della produttività collettiva deve essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, e ciò nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 8 del CCNL 31 luglio 2009.

La finalità del premio di produttività per il Personale del Comparto è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione della Direzione e dei lavoratori, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi Aziendali e di Struttura definiti in sede di pianificazione annuale, con le modalità definite dalle schede di Budget.

Il contributo delle Strutture e dei singoli al perseguimento di tali obiettivi viene riconosciuto attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione, il Premio di Produttività, che è commisurato, secondo le modalità definite nel presente accordo:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget ed organizzativi accertati a consuntivo (*Performance Organizzativa*);
- al contributo fornito dai singoli dipendenti (*Performance Individuale*).

La **Performance Organizzativa** è correlata agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento.

Il sistema di misurazione della *performance organizzativa* e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:

- all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal Piano Sanitario Regionale;
- all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
- alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli obiettivi aziendali annuali sono portati a conoscenza, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio e sono pubblicati nel sito intranet aziendale, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento negli stessi da parte di tutto il personale aziendale, nonché

ASST MONZA - Accordo produttività Comparto

B.F.SI-USA



attraverso una informazione preventiva alla R.S.U. e alle OO.SS anche con riferimento a progetti ed azioni positive per migliorare la professionalità, le condizioni di lavoro, la produttività.

La metodologia di informazione e coinvolgimento del personale negli obiettivi assegnati prevede dei *momenti di verifica trimestrali*, anche attraverso idonei strumenti mirati a tale risultato, quali incontri, verifiche intermedie, reports, verbalizzazioni, e similari.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene accertato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validato dal Nucleo di Valutazione delle performance. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato, secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

La **Performance Individuale** è correlata all'esito della valutazione individuale annuale secondo il sistema definito all'art 5 del presente accordo.

Il presente accordo è stato definito ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 del CCNL 19.04.2004 e dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato del comparto, con esclusione del personale non strutturato a qualsiasi titolo (borsisti, collaboratori a progetto, libero professionisti, personale in somministrazione temporanea di lavoro ecc.).
2. Il presente accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo, ed in particolare modifica ed aggiorna le medesime materie già disciplinate con i precedenti Contratti Integrativi sottoscritti dalle ex aziende sanitarie confluite nella ASST Monza.
3. Salvo diversa indicazione, il presente accordo è applicabile con **effetto dal 1 gennaio 2017** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

Art. 3 - FONDO CONTRATTUALE EX ART. 8 DEL CCNL 31/07/2009 – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

1. Il fondo contrattuale ex art. 8 del CCNL 31.07.2009 da utilizzare per l'attribuzione della produttività collettiva è stato determinato per l'anno 2016, con deliberazione n. 927 del 16/06/2017, in complessivi € 4.548.986,91.




ASST MONZA - Accordo produttività Comparto

BA-UNA

2. L'ammontare del fondo in argomento per l'anno 2017 viene integrato con le quote riferite al personale confluito a decorrere dal 01.01.2017 dalla ATS Monza, ATS Milano e ASST di Vimercate. In fase di assestamento di Bilancio 2017, il fondo ex art. 8 è stato ulteriormente integrato con le quote riferite al personale confluito con decorrenza 01.04.2017 da ATS Brianza. Alla data di sottoscrizione del presente accordo l'Azienda dichiara che il valore complessivo del Fondo ex art. 8 del CCNL 31.07.2009 ammonta a € 4.693.036,39 (si allega il prospetto fondi 2017).
3. Le risorse economiche del Fondo della Produttività collettiva, di cui ai precedenti articoli, saranno automaticamente adeguate in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti nel tempo, e/o da nuove e diverse disposizioni normative.
4. Ai sensi dell'art. 30 co. 5 del C.C.N.L. 19 aprile 2004 e art. 9, co. 3 C.C.N.L. 10 aprile 2008 quadriennio normativo 2006/2009, con riferimento alle modalità di utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa aziendale, è confermata la regola che, *ove a consuntivo il fondo aziendale per il lavoro straordinario e condizioni disagio (art. 7) e il fondo delle fasce retributive, posizioni organizzative, indennità professionale spec. (art. 9) non risultino del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo della produttività (art. 8) ed assegnate al personale del comparto quale saldo produttività collettiva dell'anno di riferimento. Tali risorse non si storicizzano all'interno del Fondo produttività e pertanto vengono riassegnate ai rispettivi fondi di provenienza nell'anno successivo.* Tali quote residue possono essere quantificate solo a consuntivo.

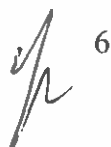
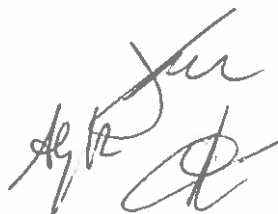
Art. 4 – CRITERI GENERALI PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

I criteri e le modalità di riconoscimento della produttività collettiva, anche secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 31.07.2009 per l'area del comparto prevedono quanto segue.

1. Il riconoscimento, nel corso dell'anno di riferimento, di n° 3 quote della produttività collettiva pari del 50% del fondo utilizzabile, previa valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati, come certificati dal Controllo di Gestione aziendale e validati dal Nucleo di Valutazione aziendale da erogarsi nei mesi di maggio, agosto e novembre. 
2. La restante quota è erogata esclusivamente previa valutazione a consuntivo degli obiettivi assegnati, in relazione al loro grado di raggiungimento e all'apporto individuale, come certificato dal Controllo di Gestione aziendale e validato dal Nucleo di Valutazione Aziendale.
3. Una quota del Fondo Produttività è destinata al personale dedicato al CUP e sportelli secondo quanto indicato al successivo art. 6 del presente accordo. Le risorse necessarie trovano copertura all'interno della quota del fondo destinata alla remunerazione della Performance Organizzativa. 
4. Il 70% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività Collettiva, dedotta la quota destinata al personale indicato al successivo art. 6 del presente accordo, sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento della **Performance Organizzativa** - obiettivo di produzione. 



ASST MONZA - Accordo produttività Comparto






5. Il 30% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività è destinato alla **Performance Individuale**.

Art. 5 – CRITERI DI ARMONIZZAZIONE FONDI CONTRATTUALI

1. Il fondo Produttività Collettiva 2017 verrà distribuito attribuendo al personale il 100 % delle quote dei rispettivi fondi originari secondo i coefficienti delle ex aziende, con le tempistiche di pagamento del presente accordo.
Si provvederà al pagamento dell'acconto del 50%, in coerenza con la certificazione del NVP, con la mensilità di dicembre 2017.
Le quote a saldo, comprensive dei residui degli altri fondi contrattuali, verranno erogate entro il mese di **maggio 2018**.
2. Tutte le risorse utilizzabili del Fondo Fasce 2017 confluiscono in un unico fondo che verrà interamente utilizzato, previa sottoscrizione di apposito accordo su modalità e criteri di suddivisione entro il 31/12/2017, per l'attribuzione di progressioni orizzontali economiche. Le eventuali ulteriori risorse derivanti dalle cessazioni di personale in corso d'anno verranno utilizzate allo stesso fine. L'Azienda si impegna inoltre a rendere disponibili le risorse generate da RIA e ex art. 40 nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in tema di finanza pubblica e come certificato e autorizzato dai competenti organi di controllo.
3. Il fondo produttività collettiva per l'anno 2018 verrà distribuito, a titolo di acconto, per il 50% mantenendo distinti i fondi originari e i coefficienti delle ex aziende di provenienza e per il restante 50% da assegnare a saldo in aggiunta ai residui del fondo disagio/straordinari a tutto il personale, secondo i criteri definiti nel presente accordo.
4. Eventuali residui degli altri fondi contrattuali - fondo disagio/straordinario e fondo fasce - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo sono temporaneamente assegnati, ai sensi dell'art.30 comma 5 del CCNL/2004, quale ulteriore quota a saldo della Produttività Collettiva, con i criteri di seguito definiti concernenti la Performance Organizzativa e da quanto previsto dal precedente comma.
5. In linea con quanto indicato nell'accordo regionale del 1° giugno 2017 approvato con DGR X/6688 del 9 giugno 2017, le quote accantonate alla data odierna conseguenti al piano di razionalizzazione della spesa attuato ai sensi della legge 122/2010, così come certificate ed autorizzate dai competenti organi di controllo regionali e aziendali, nella misura massima del 50% (art. 16 commi 4 e 5 del D.L 98/2011), verranno destinate al fondo della produttività.
6. Le Parti si impegnano ad un confronto di approfondimento sulle modalità di utilizzo delle ore straordinarie, anche al fine di monitorare un corretto ricorso all'istituto.

ASST MONZA - Accordo produttività Comparto

11-08-2017

Art. 6 – CRITERI E MODALITA' DI RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

A partire dall'anno 2018 sono previsti i seguenti criteri e modalità di riconoscimento della produttività collettiva.

- 1) Una quota del Fondo Produttività è destinata al personale dedicato al CUP e sportelli secondo i seguenti criteri volti alla individuazione del personale di front-office beneficiario, in modo uniforme a tutto il personale aziendale avente titolo:
 - è riconosciuta al personale che presta la propria effettiva attività di cassa presso gli sportelli dell'Azienda (front-office) con maneggio di denaro cartaceo o elettronico (riscossione ticket ecc);
 - è riconosciuta in base alla effettiva presenza in servizio e a decorrere dal terzo mese di inserimento in detta attività;
 - il trattamento economico (quota front-office) viene concordato in una quota fissa pari ad € 55,00 lordi mensili, in relazione alla effettiva presenza a tempo pieno allo sportello, ed in € 33,00 lordi mensili al personale addetto allo sportello con apertura ridotta, non inferiore a 4 ore.

Le risorse necessarie al pagamento di tali quote trovano copertura all'interno della quota del fondo dedicata alla remunerazione della Performance Organizzativa.

- 2) Il 70% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività Collettiva, dedotta la quota di cui al punto 1 è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento della **Performance Organizzativa** - obiettivo di produzione - previa certificazione prevista con cadenza trimestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei seguenti indicatori:
 - rispetto del valore di attività assegnato
 - rispetto del livello dei costi

Le quote vengono attribuite esclusivamente a certificazione positiva con la seguente tempistica:

periodo	Modalità di liquidazione	% di spesa del Fondo Produttività
maggio	quota produttività, previa certificazione obiettivi al 31 marzo	16%
agosto	quota produttività, previa certificazione obiettivi 30 giugno	17%
novembre	quota produttività previa certificazione al 30 settembre	17%
maggio dell'anno successivo	saldo quota legata alla performance organizzativa previa certificazione del grado di raggiungimento al 31 dicembre di ogni anno di tutti gli altri obiettivi di struttura	20%
Totale	Fondo produttività liquidato	70%



- 3) La **Performance Organizzativa** è riconosciuta al personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti nell'anno di riferimento, secondo la seguente tabella:

risultato ottenuto	Frazione di quote a saldo
Da 0 fino al 49%	0
Dal 50 % al 60 %	60%
Dal 61 % al 80 %	80%
Dal 81 % al 100 %	100%

- 4) Le quote individuali saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno per un periodo non inferiore a **4 mesi** (periodo minimo di presenza per effettuare la valutazione), con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Ferie e riposi compensativi
- Infortunio sul lavoro
- Malattia primi 30 giorni
- Permessi per donazione di sangue e midollo
- Permessi ex L.104 solo per i 3 gg. al mese
- Permessi ex art.21 CCNL/1995 – 3 gg. all'anno
- Permessi sindacali
- Astensione obbligatoria per maternità
- Assenze per malattia certificata ex. art.11 CCNL integrativo del 20.09.2001

- 5) Il 30% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività è destinato alla **Performance Individuale**, da liquidare **entro maggio** a saldo, in relazione alla valutazione individuale ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

Valutazione individuale espressa in centesimi	Tipologia di valutazione	Accesso al riconoscimento economico
da punti 81 a 100	Ottima	SI 100%
da punti 50 a 80	Positiva	SI 80%
< di punti 50	Negativa	NO

Ad ogni struttura sarà attribuita una quota del 30% delle risorse disponibili nel fondo sulla base del numero di risorse assegnate distinte per categoria.

Le quote di premio non attribuite a livello individuale saranno distribuite tra i dipendenti che hanno conseguito una valutazione positiva nella struttura di appartenenza con la proporzionalità di cui alla tabella.

A partire dall'anno 2017 la scheda di valutazione di riferimento sarà quella utilizzata dal personale dell'ex AO San Gerardo di Monza.

6) Le quote individuali saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno per un periodo non inferiore a **4 mesi** (periodo minimo di presenza per effettuare la valutazione), con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Ferie e riposi compensativi
- Infortunio sul lavoro
- Malattia primi 30 giorni
- Permessi per donazione di sangue e midollo
- Permessi ex L.104 solo per i 3 gg. al mese
- Permessi ex art.21 CCNL/1995 – 3 gg. all'anno
- Permessi sindacali
- Astensione obbligatoria per maternità
- Assenze per malattia certificata ex. art.11 CCNL integrativo del 20.09.2001

7) Entrambe le quote di Produttività Collettiva di cui ai commi precedenti (comma 3 **Performance Organizzativa** e comma 5 **Performance Individuale**) sono attribuite al personale con le seguenti ulteriori diversificazioni, basate sui pesi delle relative categorie contrattuali:

Categoria	Peso
A	1,00
B	1,08
BS	1,12
C	1,24
D	1,34
DS	1,70

8) Al personale part-time, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

9) Si dà atto fin d'ora che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo della Produttività Collettiva, di cui ai precedenti articoli, sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri Contratti Collettivi Nazionali vigenti nel tempo, per identica materia e/o da nuove e diverse disposizioni normative.

10) In ogni caso è **escluso** dall'assegnazione della retribuzione della Produttività Collettiva complessiva (organizzativa ed individuale), di cui al presente articolo:

- il personale con un presenza in servizio, a qualsiasi titolo, inferiore ai **4 mesi**, ad esclusione di quanto indicato al comma 6;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- il personale che ha conseguito una valutazione inferiore a punti 50;

11) Al personale collocato nelle strutture che hanno conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla *Performance Organizzativa*, inferiore al 50% come indicato all'art. 6 comma 3, viene riconosciuta la quota di *Produttività Individuale* laddove, tramite l'utilizzo della scheda di valutazione annuale, sia stata ottenuta una valutazione positiva come indicato nella specifica sezione.



**Art. 7 – RISORSE DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE, RIA CESSATI
E ART. 40 CCNL/1999**

Le parti si impegnano a definire in apposito accordo da sottoscrivere entro il 31/12/2017 la destinazione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16 del DL 98/2011 con riferimento ai risparmi realizzati fino al 31/12/2016 e all'utilizzo delle risorse ex art. 40 CCNL/1999 e RIA cessati maturati a tutto il 2017 previa certificazione e autorizzazione dei competenti organi di controllo.

Art. 8 - NORMA FINALE

1. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente accordo a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
2. Il presente accordo conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di uno successivo, fatte salve eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
3. Per tutto quanto non previsto, si applicano le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali e Aziendali e tutte le norme vigenti nel tempo.
4. Il presente accordo sarà sottoscritto definitivamente, una volta che la presente ipotesi sarà stata validata dal Collegio Sindacale, ex art. 4, comma 3, del CCNL 19.04.2004, nonché secondo quanto previsto dall'art. 40 del D.lgs n. 165/2001.

Monza, 04/12/2017

Per la ASST

Per la RSU

Per le OO.SS. del Comparto