

**ACCORDO - PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO:  
MECCANISMO DI RICONOSCIMENTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E  
MECCANISMO DI VALUTAZIONE**

In data 7 marzo 2013 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione definitiva dell'allegato "accordo - personale dipendente del comparto: meccanismo di riconoscimento della produttività collettiva e meccanismo di valutazione"

La Delegazione di Parte Pubblica

*Die Mauer*  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

Per le Delegazioni Sindacali

*Rappresentante RSU CIGL MD'Ceifo*  
\_\_\_\_\_

*Stomacchi V. Milan - Volontari A*  
\_\_\_\_\_

*RSU CIGL [Signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

*NURSING UP [Signature]*  
\_\_\_\_\_

*Batterij - Guardia CSIC*  
\_\_\_\_\_

*CSL [Signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ACCORDO - PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO:  
MECCANISMO DI RICONOSCIMENTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E  
MECCANISMO DI VALUTAZIONE**

**RETRIBUZIONE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2013**

- Premesso che la retribuzione della produttività collettiva deve essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative ed 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 31/07/2009;

- Preso atto delle indicazioni regionali (DGR n. IX/4334 del 26/10/2012) in merito al superamento della modalità di erogazione di quote di incentivazione a titolo di acconto con l'adozione, a partire dall'anno 2013, di un sistema di erogazione di quote di stato di avanzamento previa valutazione positiva degli obiettivi assegnati;

**SI CONCORDA QUANTO SEGUE**

A partire dall'anno 2013, in linea con le direttive regionali, viene adottato un nuovo sistema di riconoscimento della produttività collettiva secondo i seguenti criteri e modalità di seguito descritti:

- il 70% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività collettiva sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) previa certificazione prevista con cadenza trimestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal NVP sulla base degli indicatori stabiliti in sede di definizione del budget e/o relazioni dei Direttori di Struttura Complessa attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi.

Tale percentuale (70%) di risorse di produttività viene distribuita secondo quote di stato di avanzamento esclusivamente a certificazione positiva come da tabella sotto riportata:

PERIODO	MODALITA' DI LIQUIDAZIONE	70% FONDO PRODUTTIVITA'
<b>Maggio 2013</b>	<b>Quota produttività, previa certificazione obiettivi al 31 Marzo</b>	<b>25%</b>
<b>Agosto 2013</b>	<b>Quota produttività, previa certificazione obiettivi al 30 Giugno</b>	<b>25%</b>
<b>Novembre 2013</b>	<b>Quota produttività, previa certificazione obiettivi al 30 Settembre</b>	<b>25%</b>
<b>Aprile 2014</b>	<b>Saldo quota legata alla performance organizzativa previa certificazione del grado di raggiungimento al 31/12/2013 di tutti gli obiettivi di struttura</b>	<b>25%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>FONDO PRODUTTIVITA' LIQUIDATO</b>	<b>100%</b>

*me*  
*re*  
*AF*  
*AI*

*CB*   *R*   *Mglo*   *fo*   *AF*   *A*

Le quote stato di avanzamento saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato, con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- ferie e riposi compensativi
- infortunio sul lavoro
- permessi sindacali
- astensione obbligatoria per maternità
- aggiornamento obbligatorio

il 30% delle risorse disponibili del Fondo della Produttività, da liquidare di norma entro Aprile 2014, sono riconosciute, a saldo, in relazione alla valutazione individuale ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

TIPOLOGIA DI VALUTAZIONE	ACCESSO AL RICONOSCIMENTO ECONOMICO	30% FONDO PRODUTTIVITA'
<b>Ottimo</b>	<b>SI</b>	<b>100%</b>
<b>Buono</b>	<b>SI</b>	<b>75%</b>
<b>Adeguito</b>	<b>SI</b>	<b>50%</b>
<b>Scarso</b>	<b>NO</b>	<b>0%</b>

E' escluso dall'attribuzione della quota a saldo Produttività collettiva legata alla performance individuale:

- il personale che ha conseguito una valutazione nell'anno 2013 con giudizio "SCARSO"
- il personale che è stato assente nel corso dell'anno per più di 9 mesi.

In sede di distribuzione della quota a saldo produttività, la quota viene corrisposta in rapporto all'effettivo servizio prestato, con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- ferie e riposi compensativi
- infortunio sul lavoro
- permessi sindacali
- astensione obbligatoria per maternità
- aggiornamento obbligatorio

Entrambe le quote di produttività collettiva sono attribuite al personale con le diversificazioni basate sui pesi delle relative categorie contrattuali previste dal CCIA 2002/2005 (Area del comparto).

La produttività collettiva è altresì attribuita al personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti nell'anno di riferimento secondo la tabella prevista dal CCIA 2002/2005 (Area del comparto).

Nel caso di personale neoassunto, la partecipazione al fondo della produttività avverrà dopo aver maturato una presenza minima di tre mesi di servizio ,ad eccezione del personale in mobilità.



- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali e di budget anno 2012 da parte del Nucleo di Valutazione per ogni singola struttura. La percentuale di quota teorica definitiva spettante viene determinata come da tabella (art. 13 CCIA 2002/2005);
- la distribuzione delle quote di produttività all'interno di ogni singola struttura avviene tenendo conto altresì dei periodi di assenza nell'anno a qualsiasi titolo anche a retribuzione intera, salvo ferie e periodo di assenza obbligatoria per maternità, nonché permessi sindacali, infortuni sul lavoro e assenze per aggiornamento obbligatorio;
- all'interno di ogni singola struttura viene distribuito, il saldo produttività per la parte legata alla performance produttiva sino al raggiungimento del 70% dell'importo determinato dalle quote capitarie (tenuto conto che già una parte è stata erogata come acconti mensili). La restante parte (30%) viene ripartita sulla base della valutazione individuale, senza determinare alcun avanzo, mediante l'utilizzo della nuova scheda di valutazione della performance approvata a seguito dell'incontro sindacale RSU datato 29 Maggio 2012, secondo la tabella sotto riportata:

VALUTAZIONE INDIVIDUALE	30% QUOTA FONDO PRODUTTIVITA'
<b>Ottimo</b>	<b>100% quota</b>
<b>Buono</b>	<b>75% quota</b>
<b>Adeguito</b>	<b>50% quota</b>
<b>Scarso</b>	<b>0% quota</b>

Per quanto non previsto per la produttività collettiva anno 2012, si fa rinvio al Capo III del CCIA 2002-2005 sottoscritto in data 23/12/2004.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are clearly legible, such as 'M. Caruso' and 'G. Caruso', while others are more stylized or scribbled.