

**Art. 15**  
**Criteri per la distribuzione del fondo della produttività collettiva**

Partecipano alla distribuzione del fondo i dipendenti del comparto con almeno 3 mesi di servizio effettivo nell'anno solare di riferimento.

Il 49% del fondo della produttività viene distribuito in base alla performance organizzativa ai dipendenti che hanno ottenuto una scheda di valutazione con giudizio almeno sufficiente tenuto conto, per il personale coinvolto, dei seguenti criteri:

- tipo rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- assenze dal servizio;
- categoria di appartenenza (A=1; B= 1,1; BS= 1,2; C=1,3; D=1,4; DS=1,5).

Sono equiparate a presenza le seguenti assenze:

- Riposi compensativi
- L. 104/1992 per se stessi
- Interdizione anticipata e maternità obbligatoria
- Permessi sindacali
- Infortunio
- Permesso per testimonianza in tribunale per cause aziendali
- Permesso per lutto
- Permesso per gravi motivi L 53/2000
- Permesso donazione sangue/midollo
- Permessi di cui all'art. 21 CCNL 1/9/1995
- Giornate di aggiornamento facoltativo autorizzato, nei limiti degli 8 giorni contrattuali.

Le quote non distribuite nell'ambito di tale fondo saranno riassegnate all'interno del fondo stesso ed alla stessa unità operativa.

Il 51% del fondo della produttività viene distribuito in base alla performance individuale, con una scheda di valutazione con punteggio di almeno 1, tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- punteggio conseguito dal dipendente nella scheda di valutazione;
- rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- applicazione di pesi differenziati in relazione al giudizio: 1 - 1,25 - 1,5 - 1,75 - 2;
- assenze dal servizio per malattia, con una franchigia di giorni 20 all'anno.

Al fine di evitare gli effetti negativi derivanti da diversi metodi di valutazione, il personale viene raggruppato sotto il proprio diretto valutatore con attribuzione di un budget calcolato attraverso quota pro-capite, rapportato a unità intera e moltiplicato per il numero di personale coinvolto.

Dal fondo totale della produttività annualmente può essere destinata una quota, volta a finanziare gli "Obiettivi speciali", a disposizione dell'Azienda per il raggiungimento di finalità di interesse aziendale e previa informazione sui progetti che verranno attivati. Per l'anno 2017 questa è determinata in € 75.000. Nell'ambito di tale somma a disposizione dell'Azienda si conviene di riconoscere un compenso al personale del ruolo tecnico a cui vengano affidati compiti di coordinamento all'interno di un gruppo. Per l'anno 2017 tale compenso è fissato in € 800,00 lordi, per rapporto di lavoro a tempo pieno. Il compenso verrà riparametrato sulla percentuale di lavoro part-time.

Nell'ambito del fondo di produttività vengono reperite risorse necessarie per riconoscere i seguenti progetti:

- rientri in servizio: dal fondo totale della produttività annualmente può essere destinata una quota volta a finanziare i rientri in servizio a seguito di sostituzioni di assenze improvvise a titolo di malattia. Per l'anno 2017 il finanziamento dei rientri in servizio è conseguente alla rilevazione dei dati stessi di rientro in servizio, mantenendo le modalità in uso nelle Aziende accorpate per effetto della LR 23/2015. Con decorrenza 1/1/2018 le modalità uniformi di rientro in servizio verranno definite con specifici accordi tra le Parti.
- gestione casse; compenso spettante al personale che maneggia denaro/valori, anche con strumenti di moneta elettronica, nell'ambito dell'attività di riscossione presso le diverse articolazioni organizzative aziendali. Tale compenso è fissato in € 3,50 per giornata lavorata.
- compenso speciale per il personale che presta servizio in sedi geograficamente disagiate della ASST Valtellina e Alto Lario. Si identificano le seguenti sedi di lavoro ai fini dell'erogazione della corresponsione del compenso:
  - Presst di Livigno (compresa Postazione Ambulanza);
  - Presst di Menaggio – sede di San Fedele di Intelvi.

al fine di garantire anche sui territori sopra menzionati, servizi sanitari, sociosanitari e interventi particolarmente rilevanti per le persone anziane, con cronicità o fragili, attraverso prestazioni sia di cure primarie, di medicina legale, e di presa in carico, si conviene di riconoscere un compenso speciale, determinato dalla complessa e disagiata rete di viabilità che comporta una reale difficoltà per tutti i lavoratori che prestano servizio nelle sedi sopra citate.

Tale compenso speciale è pari a:

- Euro 20,00 giornalieri per tutti coloro i quali sono residenti o domiciliati presso comuni diversi da quello di Livigno e che prestano servizio presso i Servizi sopra citati;
- Euro 10,00 giornalieri per tutti coloro i quali sono residenti o domiciliati presso comuni diversi da quello di San Fedele d'Intelvi e che distano dalla stessa sede per almeno 10 Km e che prestano servizio presso i Servizi sopra citati.

Eventuali altri utilizzi del fondo di produttività per esigenze ritenute meritevoli verranno concordati di volta in volta in sede di delegazione trattante.

Il fondo di produttività collettiva viene erogato annualmente al termine del processo di valutazione dei singoli dipendenti con la mensilità di maggio.



**Articolo 16**  
**Il sistema di valutazione**

Il presupposto condiviso tra l'ASST della Valtellina e Alto Lario, le Oo.Ss e la R.S.U. per la classificazione del personale è che i processi di gestione valorizzazione e incentivazione delle risorse umane si basino su criteri:

- semplici;
- equi;
- trasparenti

La finalità è di premiare la professionalità ed i comportamenti virtuosi del personale meritevole, consentendo il conseguimento di progressioni economiche e di carriera, ai sensi di quanto disciplinato negli artt. 23 e 24 del Dlgs 150/2009.

Al fine di garantire il sistema di progressione di carriera e/o economica al personale è necessario disporre di:

- a) un sistema di valutazione individuale permanente orientato alla verifica della coerenza dei comportamenti oggettivi dei singoli ai valori ed alla missione aziendale e che consenta di sintetizzare tale valutazione in punteggi ponderati in funzione delle categorie e dei profili;
- b) un sistema formativo, che, oltre alle iniziative di aggiornamento e formazione che dovranno essere garantite alla totalità dei dipendenti (in un arco temporale programmato), dovrà contribuire alla riclassificazione del personale meritevole con la creazione di appositi percorsi formativi di riqualificazione che garantiscano la crescita professionale dei singoli;
- c) un sistema di individuazione delle posizioni organizzative - cui attribuire adeguate responsabilità - coerente con percorsi di crescita professionale e, quindi, con la progettazione organizzativa aziendale. Le procedure di conferimento degli incarichi prevedono bandi interni che specificano le caratteristiche professionali e curriculari richiesti. Il processo di selezione dovrà essere chiaro e trasparente.

Il sistema di valutazione individuale permanente consente:  
all'Azienda di:

- monitorare la performance del singolo nel tempo;
- valutare l'aderenza dei suoi comportamenti alla mission aziendale ed agli obiettivi assegnatigli o connaturati al suo impiego;
- valutare le potenzialità nell'ottica di una eventuale progressione di carriera;
- rilevare se necessita di formazione e addestramento;

al dipendente:

- conoscere quali sono i comportamenti attesi e premiati dall'Azienda;
- avere un feedback esplicito sulla propria performance con indicazione delle eventuali aree di miglioramento attese;
- la possibilità di porre in chiara relazione gli incentivi economici con i comportamenti tenuti e le proprie performance.



**Articolo 17**  
**Criteri e modalità della valutazione**

I criteri e modalità del processo di valutazione sono oggetto di specifico regolamento aziendale adottato dalla Direzione con specifico atto deliberativo e di cui viene data preventiva informazione alle OO.SS.

**Articolo 18**  
**Correlazione con le progressioni economiche e di carriera**

Il sistema di valutazione, concorre all'attribuzione di una valutazione complessiva per ciascun dipendente basata su un punteggio globale, in relazione a ciascuna categoria e profilo professionale. Tale punteggio costituisce criterio per il riconoscimento delle progressioni economiche e delle progressioni di carriera, ai sensi degli artt. 23 e 24 del Dlgs 150/2009.

**Articolo 19**  
**Passaggi orizzontali tra profili**

Resta confermato quanto disciplinato nell'art. 17 del CCNL 07.04.1999. Il personale interessato che svolge, di fatto, mansioni attinenti ad altro profilo di pari categoria può chiedere, con apposita istanza, l'inquadramento a tale profilo afferente alla medesima categoria. L'Azienda, previa verifica della dotazione organica, del possesso dei requisiti culturali, professionali e il titolo di studio richiesti, nonché l'assenza di specifiche limitazioni o controindicazioni da far riscontrare al medico competente e, dopo appositi colloqui tesi ad accertarne l'idoneità, vi provvede con apposito atto. In caso di più domande per uno stesso posto, si provvederà con una procedura selettiva.

Del pari, l'Azienda, qualora abbia necessità di riconvertire singole posizioni o interi settori organizzativi, previa consultazione con le Oo.Ss e la R.S.U., può altresì disporre su proprio invito o a domanda degli interessati il passaggio ad altro profilo (nel rispetto della medesima categoria e livello economico) del personale interessato, procedendo altresì alla eventuale riconversione della dotazione organica e previo accertamento dei requisiti culturali e professionali e titoli di studio richiesti per l'accesso al posto dall'interno e mediante adozione di appositi percorsi formativi.

**Articolo 20**  
**Sviluppo professionale**

L'azienda favorisce la crescita professionale del personale meritevole anche attraverso idonei percorsi formativi che valorizzano la competenza professionale, l'impegno dimostrato e i risultati raggiunti.

L'obiettivo è quello di ricercare l'efficienza all'interno dell'organizzazione attraverso:

1. la creazione di percorsi di sviluppo dei talenti;
2. la motivazione del personale attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti;
3. l'ottimale utilizzo delle migliori professionalità presenti in azienda;

Quanto sopra è attuato anche con strumenti premiali e di riconoscimento del merito ai fini di carriera, secondo quanto previsto dall'art. 26 del Dlgs 150/2009.

ES  
f

ES

NS  
17