



A.S.P. "Golgi- Redaelli"

C.F. 80063990156 - P.I. 04737420150

Conferma
in data 8/4/2010

COMPENSO INCENTIVANTE - ANNI 2009 - 2010 VERBALE DI INTESA

Le parti, nel rispetto dei vincoli posti dalle vigenti norme e della disponibilità del Fondo, previa valutazione dell'effettivo apporto partecipativo del singolo dipendente a cura della rispettiva Direzione di appartenenza, concordano che, per l'anno 2009, il premio sulla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, che ammonta ad €. 1.501.178,83, venga definito ed erogato secondo i seguenti criteri:

- A. Il Fondo della Produttività viene suddiviso in singole quote annuali individuali (Quota Base) rapportate alle categorie A, B, Bs, C, D, Ds ed in funzione dell'impegnativa oraria e della decorrenza o interruzione del rapporto di lavoro;
- B. Le singole quote annuali individuali (QB) sono decurtate delle giornate lavorative di assenza come stabilite dalla normativa vigente e sulla base di n. 228 giornate medie lavorative annue. La somma risultante dalle decurtazioni concorre alla composizione di un Fondo Speciale a recupero della presenza in servizio (FSRP);
- C. al Fondo Speciale così costituito accedono i soli dipendenti che rientrano nel numero massimo di assenze complessive di 6 giornate lavorative annue - tra questi vengono creati tre raggruppamenti:
 - a) - zero assenze
 - b) - da 1 a 3 giornate annue di assenza
 - c) - da 4 a 6 giornate di assenza
- D. la quota di suddivisione del fondo per ciascuno dei tre raggruppamenti viene individuata secondo il seguente criterio:
 - gruppo a) 50%
 - gruppo b) 30%
 - gruppo c) 20 %

L'Azienda s'impegna a pagare il compenso incentivante relativo all'anno 2009 con le competenze del mese di giugno prossimo.

Contestualmente le parti, nel rispetto dei vincoli posti dalle vigenti norme e della disponibilità del Fondo, previa valutazione dell'effettivo apporto partecipativo del singolo dipendente a cura della rispettiva Direzione di appartenenza, concordano che, per l'anno 2010, il premio sulla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, venga definito ed erogato secondo i seguenti criteri.

Ferme restando le regole per la composizione del Fondo della produttività di cui all'art. 9 del vigente CCNL 2006-2009, le condizioni per l'erogazione sono le seguenti:

1. Una quota pari al 5% del Fondo complessivo, previsto attualmente in €. 1.501.178,83, integrata dalle decurtazioni di cui al punto 3, è destinata a creare un Fondo Speciale destinato al recupero della produttività e della qualità delle prestazioni dell'Azienda.
2. Il Fondo della Produttività ridotto della quota di cui al punto 1, viene suddiviso in singole quote annuali individuali (quota base) rapportate alle categorie A, B, Bs, C, D, Ds e in funzione dell'impegnativa oraria e della decorrenza o interruzione del rapporto di lavoro

3. Le singole quote annuali individuali (QB) sono decurtate delle giornate lavorative di assenza come stabilite dalla normativa vigente e sulla base di n. 228 giornate medie lavorative annue. La somma risultante dalle decurtazioni concorre alla composizione del Fondo Speciale per il recupero della presenza in servizio (FSRP).
4. l'Azienda concorrerà alla composizione del Fondo Speciale per una quota del 5 % del fondo complessivo di cui al punto 1., utilizzando le disponibilità di gestione, certificate dai revisori dei Conti, nel caso in cui:
 - a) la media complessiva delle ore effettivamente lavorate (con esclusione delle ferie e degli straordinari) sia superiore almeno all'1 % rispetto a quelle lavorate nell'anno precedente e certificate dalla Direzione Personale e Organizzazione dell'Azienda
 - b) si concorda e si definisce con le Direzioni d'Istituto/Direzioni di Sede il raggiungimento di due obiettivi specifici di gruppo (di reparto, di servizio, ecc.)
 - c) Si migliora di almeno 1 punto la qualità della prestazione assicurata dal gruppo di appartenenza rispetto all'analogo indicatore della prestazione, concordato e definito con le Direzioni d'Istituto/Direzioni di Sede e rilevato nell'anno precedente.

Qualora la media delle ore effettivamente lavorate non raggiunga l'incremento sopra indicato e comunque non inferiore al 0,75 %, l'Azienda potrà graduare la sua quota nella composizione del Fondo Speciale in funzione del risultato raggiunto.

5. verificato l'assolvimento delle precedenti condizioni, al fine di riscontrare l'entità complessiva del Fondo Speciale, l'accesso al medesimo viene riservato ai soli dipendenti che rientrano nel numero massimo di assenze complessive di 6 giornate lavorative annue - tra questi vengono creati tre raggruppamenti:
 - a) - zero assenze
 - b) - da 1 a 3 giornate annue di assenza
 - c) - da 4 a 6 giornate di assenza
 - d)
6. la quota di suddivisione del fondo per ciascuno dei due raggruppamenti viene individuata secondo il seguente criterio:
 - gruppo a) 50%
 - gruppo b) 30%
 - gruppo c) 20 %

Il Fondo della Produttività, costituito così come previsto ai punti precedenti, verrà distribuito con le seguenti modalità e decorrenze:

- a. accedono al Fondo Speciale (FSRP) coloro che hanno effettuato fino a 6 giornate annue complessive di assenza e che non hanno iniziato o interrotto il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento (vengono pertanto esclusi i dipendenti a rapporto di lavoro a tempo determinato con scadenza in corso d'anno)
- b. Le quote verranno distribuite, compilate le verifiche sulle presenze in servizio e le relative decurtazioni, la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi, nel mese di giugno.

23 FEB 2010
Milano,

PER L'AZIENDA
IL DIRETTORE GENERALE

IL DIRETTORE DEL PERSONALE

PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI
RSU - IL COORDINATORE

PER C.G.I.L. FP

ALLEGATO AGLI ACCORDI INTEGRATIVI SULLE RISORSE
AGGIUNTIVE REGIONALI E COMPENSO INCENTIVANTE ANNO 2009 - 2010

E' opportuno precisare che gli straordinari (comprese le maggiorazioni e le ore di recupero degli stessi) ed le ore a recupero di permessi fruiti a titolo personale non vengono conteggiati nelle ore di presenza/assenza

CAUSALI DI ASSENZA che danno luogo a defalco della quota:

- Malattia - fatta eccezione per malattia grave e ricoveri (degenze) ospedalieri e successiva convalescenza continuativa documentata)
- Aspettativa non retribuita
- Maternità non obbligatoria (esclusi pre/post parto e congedo parentale ai sensi dell'art. 42 - c.5 del D.Lgs 151/01)
- Comando (qualora erogato da altra P.A.)
- Congedo non retribuito
- Sospensione disciplinare/cautelare
- Aspettativa per cooperazione
- Indisposizione
- Aspettativa sindacale non retribuita
- Servizio militare
- Assenza ingiustificata
- Permessi per testimonianza (esclusi quelli in favore dell'Azienda)

8.4.2010

FPCOM T.O.

[Signature]

FPCOM Mi

[Signature]

FPCOM LEVANTAMENTO

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FPCOM *[Signature]*

ATTORI D'ISTITUTO

PER CISL FPS

PER UIL

PER FIALS