

**Premio produttività
Proposta dell'Amministrazione di Villa Salus presentata alle OO.SS.
10 marzo 2008**

Questa Amministrazione ha presentato alle OO.SS. diverse proposte di revisione dei criteri di corresponsione del premio di produttività. L'Amministrazione, inoltre, si era dichiarata disponibile a riconoscere l'incremento del 4% del fondo produttività a fronte della revisione concordata di detti criteri; nonostante il comune impegno a trovare una soluzione condivisa, ad oggi, non si è trovata la necessaria convergenza.

Tuttavia, dalla dialettica intercorsa, sembra che alcuni elementi siano di comune interesse:

1. elaborare un sistema incentivante che favorisca il coinvolgimento di tutti gli operatori rispetto agli obiettivi raggiunti, ma che non sia una semplice distribuzione a pioggia del fondo produttività
2. tenere conto delle diverse specificità dei reparti e servizi
3. individuare criteri e modalità di misurazione del raggiungimento dei risultati il più possibile oggettivi
4. differenziare le categorie di dipendenti sulla base del livello professionale e non in base alla qualifica professionale.

Le OO.SS. hanno avanzato la richiesta di considerare, parallelamente o congiuntamente alla definizione dei nuovi criteri del premio di produttività, il riconoscimento della progressione orizzontale. Tale ipotesi non può essere accettata tout-cour dall'Amministrazione per diverse ragioni e precisamente:

1. la progressione orizzontale non è materia di contrattazione aziendale;
2. legare il premio di produttività ad una progressione orizzontale generalizzata contraddice la necessità di evitare riconoscimenti di premi "a pioggia"

C'è da dire che, al fine di favorire il riconoscimento della maggiore qualificazione del personale, questa Amministrazione ha già concordato in passato con le OO.SS. il riconoscimento di determinati strumenti quali:

1. l'impegno dell'azienda a garantire iniziative formative che permettano, ai dipendenti con obbligo ECM, di acquisire, ogni anno, il 50% dei crediti richiesti
2. il riconoscimento di 3 giorni retribuiti per la frequenza dei corsi, compresi quelli interni, per il raggiungimento dei crediti formativi previsti dall'ECM
3. un contributo sino ad euro 150 al personale di laboratorio e di radiodiagnostica per frequentare corsi esterni

Vero è che, nonostante gli strumenti sopra descritti, non sempre le iniziative formative organizzate e quelle scelte autonomamente dai dipendenti, hanno consentito dei percorsi coerenti che, contemporaneamente, andassero incontro alle mutevoli esigenze organizzative dell'azienda e alle esigenze di crescita e qualificazione del personale.

E' pertanto intenzione dell'amministrazione valutare l'elaborazione di percorsi lavorativi, formativi ed eventualmente di tutoraggio, legati a progetti obiettivi, che, tramite l'utilizzo degli strumenti già in essere sopra descritti, tramite la definizione di criteri per la concessione delle 150 ore (art. 36 CCNL) e la verifica della possibilità di utilizzo di fondi specifici per l'aggiornamento (vedi FONTER), possano garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali e una maggiore crescita professionale del personale.

Al fine di incentivare tali percorsi, come sopra specificato, non può essere utilizzato il ricorso ad una progressione orizzontale generalizzata, ma potrebbe essere studiata l'applicazione di uno strumento utilizzato nell'ambito del contratto della sanità pubblica e cioè quello del riconoscimento di una posizione/funzione organizzativa con relativa indennità. Ovviamente, tale strumento, andrebbe regolato in base alla specificità propria della nostra struttura.

Tale posizione/funzione organizzativa:

1. non va intesa come posizione acquisita una volta per sempre, ma come una posizione/funzione temporanea necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato
2. è un qualcosa a cui tutti devono poter concorrere che di volta in volta può essere assegnato ad un soggetto diverso.

3. deve essere accompagnata da un sistema che incentivi il gruppo a collaborare con colui al quale /colei alla quale viene riconosciuta la posizione/funzione organizzativa

Posto l'ammontare complessivo (euro 419.690,44 fermo restando l'attuale modalità di corresponsione della quota in acconto + l'eventuale 4% pari ad euro 16.787,62) la quota da destinare ai reparti/servizi e quella da destinare alle posizioni/funzioni organizzative potrebbero variare di volta in volta in base alle funzioni/posizioni organizzative individuate e del livello ricoperto da chi svolge la funzione.

In funzione di quanto sopra questa Amministrazione si dichiara disponibile a valutare proposte che le OO.SS. intendano presentare in merito alla elaborazione di:

1. definizione della suddivisione del personale per categorie professionali e specificità delle aree/servizi
2. Individuazione dei pesi con cui le diverse categorie professionali partecipano alla suddivisione del fondo di produttività
3. criteri delle modalità con cui concorrere al riconoscimento della posizione/funzione organizzativa
4. modalità di misurazione del raggiungimento dei risultati da parte del singolo (a cui è riconosciuta la posizione/funzione organizzativa) e del gruppo (che deve concorrere al raggiungimento dell'obiettivo)

Nel fare ciò l'Amministrazione esplicita quelli che sono, dal suo punto di vista, i punti irrinunciabili:

1. l'individuazione degli obiettivi sono di competenza dell'Amministrazione e possono riguardare obiettivi istituzionali o di miglioramento economico, produttivo, organizzativo, qualitativo, professionale
2. trattandosi di premio di produttività non si può prescindere dalla presenza del legare il premio alla presenza del dipendente e allo svolgimento dell'attività produttiva. Ne è pensabile che l'Amministrazione si faccia carico di istituti che la legislazione affida agli appositi istituti previdenziali (malattia, maternità ecc.)
3. l'entità del fondo è quella sopra definita (419.690,44 + 4% 16.787,62)

Mestre, 10 marzo 2008

L'Amministrazione

