

Prot. n. 4691/DAU

del 16/06/2008

OGGETTO: LIQUIDAZIONE SALDO SISTEMA PREMIANTE ANNO 2008 - INCIDENZA ASSENZE DEI DIPENDENTI -
REGOLAMENTO LIQUIDAZIONE

- Ai Direttori dei Dipartimenti Amministrativi e Sanitari
- Al Direttore del Servizio Ospedalità Pubblica
- Al Direttore del Servizio Ospedalità Privata
- Al Direttore del Servizio di Medicina Legale e Fiscale
- Al Direttore del S.I.M.T. CEFALU'
- Ai Direttori dei Distretti Sanitari Aziendali da n. 1 a n. 14
- Ai Direttori F.I.O. dei PP.OO. Aziendali
- Al Responsabile del Coordinamento Amm.vo PP.OO. Aziendali
- Al Responsabile della UU.OO. in staff alla Direzione Aziendale
- Al Responsabile dell'U.R.P.
- E P.C. Alle OO.SS. del Comparto e della Dirigenza
- Alla R.S.U. Aziendale

LORO SEDI

Nel prossimo mese di luglio è prevista la liquidazione, a tutto il personale dell'Azienda avente diritto, del saldo delle somme afferenti il sistema premiante per l'anno 2008.

E' noto che nel corso del anno 2008 è intervenuto il D.L. 25/06/2008 n.112 la legge 6 agosto 2008, n.133, il cui art. 71 al comma 5 stabilisce che "Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimonianze e per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104."

La fattispecie di riduzione stipendiale individuata dal riportato comma 5 dell'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008 riguarda "la distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa" ed in tale ambito, come chiarito dalla Circolare n. 7/2008 del DFP, l'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, e l'attribuzione della retribuzione di risultato per i dirigenti, e riguarda in generale tutte le assenze, con esclusione delle assenze individuate nel medesimo comma 5, le quali - in ragione della causale - non possono tradursi in una penalizzazione per il dipendente.

La stessa circolare chiarisce altresì che:

- > per quanto attiene i permessi "per citazione a testimoniare" la disposizione non ha inteso disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata, nell'ambito dell'utilizzo delle ordinarie forme di assenza giustificata dal lavoro già esistenti (permessi retribuiti per documentati motivi personali, ferie o permessi da recuperare o, se la testimonianza è resa a favore dell'amministrazione, "permessi" per motivi di servizio);
- > restano comunque fermi gli ordinari principi in materia di premialità, cosicché è chiaro che la norma non intende in alcun modo introdurre degli automatismi legati alla presenza in servizio;
- > la nuova previsione legislativa, infatti, non vuole derogare alla natura e ai contenuti dei progetti e dei programmi di produttività e alla conseguente necessità di valutare comunque l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi, attraverso l'introduzione di un nuovo criterio, automatico e generalizzato, di erogazione dei relativi compensi incentivanti, incentrato sulla sola presenza in servizio.

Esaurita questa premessa si chiarisce che, poiché la nuova normativa di cui si tratta è entrata in vigore il 25 giugno dello scorso anno, per quanto riguarda l'incidenza delle assenze ai fini della corresponsione del saldo del premio dovranno essere osservati i sotto indicati principi:



a) per le assenze effettuate dal 01.01.2008 al 24.06.2008, valgono i criteri già adottati negli anni precedenti, e ciò tanto per il comparto, per il quale si fa riferimento a quanto concordato con le OO.SS. nel verbale d'incontro del 14.10.2005, che per la dirigenza per la quale non è stato stipulato alcun regolamento al riguardo.

Appare chiaro, tuttavia, che i limiti già contemplati nei regolamenti di liquidazione degli anni precedenti, vanno ridotti del 50%, e cioè in misura pari al rapporto fra il periodo considerato e l'anno solare di riferimento. pertanto si distinguono:

1. ASSENZE CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE:

- permessi ex art 33 comma 3 e 6 legge 104/92
- incarichi per seggi elettorali (presidenti di seggio, segretario, scrutatore, rappresentante di lista)
- donazione sangue, midollo osseo
- congedo di maternità e di paternità, riposi giornalieri (ex allattamento);

2. ASSENZE CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE LIMITATAMENTE AD UN PERIODO MASSIMO DI 15 GIORNI NEL PERIODO CONSIDERATO:

- concorsi ed esami (giorno della prova) o aggiornamento facoltativo connesso ad attività di servizio;
- motivi personale e/o familiari (compresa nascita figli);
- matrimonio;
- permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge;
- malattia;
- motivi di studio (150 ore);

3. ASSENZE CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE LIMITATAMENTE AL NUMERO DEI GIORNI O PER LA MISURA A FIANCO DELLE STESSE INDICATI:

- malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, con l'estensione in questi casi al periodo di convalescenza post ricovero, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, 45 giorni;
- motivi sindacali, 15 giorni;
- cariche elettive, 15 giorni;
- aspettativa per distacco sindacale, 30% della quota spettante per il periodo dal 01.01.2008 al 24.06.2008;
- aspettativa per semidistacco sindacale, 80% della quota spettante per il periodo dal 01.01.2008 al 24.06.2008;

In tutti gli altri casi di assenza non specificati ai precedenti punti 1., 2. e 3., escluse le ferie, decade il diritto alla produttività per tutti i giorni in cui si siano verificate.

b) per le assenze effettuate dal 25.6.2008 al 31.12.2008, nelle more di un riesame dell'intera materia con le OO.SS. Aziendali, si applica quanto stabilito dalla legge 133/2008, e per tanto dovranno essere computate tutte le assenze, a parte le ferie, effettuate dai dipendenti, con esclusione delle seguenti:

- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità,
- permessi per lutto,
- citazione a testimonianze
- espletamento delle funzioni di giudice onorario
- congedi di cui all'articolo 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104."

Inoltre ai sensi dell'art. 71 comma 1 della stessa legge resta fermo il trattamento più favorevole previsto per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, con l'estensione in questi casi al periodo di convalescenza post ricovero, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Per quanto attiene gli adempimenti da espletare ai fini dell'erogazione dei compensi di cui si tratta, si rimanda alle disposizioni procedurali indicate nell'allegato regolamento di liquidazione per l'anno 2008.

3952



Al riguardo si confida che le SS.LL. impartiscano le necessarie direttive al personale addetto, affinché tutti gli adempimenti vengano effettuati correttamente ed in conformità alle predette disposizioni, onde evitare che, a seguito di controlli interni od esterni, eventuali omissioni od errori possano determinare per le SS.LL. responsabilità amministrativa-contabile, per "culpa in vigilando" e per eventuale danno erariale.

Si raccomanda di avere cura di assicurare la massima divulgazione della presente, anche mediante affissione ai rispettivi albi.

Si inoltra altresì copia della presente all'U.R.P. per la pubblicazione sul sito dell'Azienda, nell'apposita sezione "Documenti/Circolari".

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO
STATO GIURIDICO
(Dr. Giuseppe Andaloro)

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO
TRATTAMENTO ECONOMICO
(Dr. Salvatore La Blundo)

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
GESTIONE RISORSE UMANE
(Dr. Gaetano La Corte)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Vincenzo Barone)

Modalità liquidazione produttività anno 2008

I Dirigenti Responsabili delle U.U.OO., all'interno delle Macrostrutture, ai fini del calcolo della determinazione della quota di saldo, da corrispondere a ciascun dipendente, avranno cura di indicare agli operatori addetti a tale compito di considerare le seguenti modalità per il calcolo delle singole quote:

- 1) Accertare per singolo dipendente, tenendo conto delle indicazioni riportate nella circolare, i giorni di assenza da decurtare dalla quota individuale;
- 2) Calcolare la decurtazione da effettuare, a seguito delle assenze rilevate, secondo il seguente schema: $\text{Importo individuale assegnato} / 365 \times \text{numero di giorni di assenza}$ (esempio: I.A. € 1000,00/365 = € 2,73 x 10 giorni di assenza = € 27,30).
- 3) Decurtare, per il personale Part-Time, la percentuale di riduzione di attività lavorativa sull'intera quota individuale da corrispondere.
- 4) Escludere eventuali nominativi dei dipendenti non partecipanti al progetto per la produttività, indicando l'eventuale somma da recuperare.
- 5) Tenere conto del personale che, nel corso dell'anno 2008, ha interrotto la partecipazione al progetto (quiescenza, trasferimento altre Aziende, comando, cessazione del rapporto a qualunque titolo), decurtando la parte relativa alla non partecipazione ed indicando la somma da pagare e la somma non utilizzata.
- 6) Gli incaricati ed i supplenti, in considerazione delle problematiche connesse con la loro specificità, a seguito di comunicazione di partecipazione, effettuata o da effettuare, da parte dei Dirigenti Responsabili dei progetti cui gli stessi partecipano, saranno inseriti in tabulati separati. Agli stessi dovrà essere decurtata la parte relativa alla non partecipazione, indicando la somma da pagare e la somma non utilizzata.
- 7) Il Dirigente Responsabile dell'U.O. ha facoltà di utilizzare le somme che dovessero eventualmente residuare, tenuto conto di quanto non pagato per le motivazioni sopra specificate, al fine di premiare, nella misura massima del 50% della quota individuale spettante, eventuali dipendenti ritenuti meritevoli, in quanto hanno offerto una partecipazione al progetto in misura qualificante (esempio: quota individuale complessiva 2008 assegnata € 1.000,00 - quota percepita complessivamente da acconti € 600,00 = residuo da pagare a saldo come quota massima € 400,00, oltre per ulteriore premio fino ad un massimo di € 500,00, equivalente al 50% della somma individuale spettante). Tale riutilizzo delle somme, ai sensi di quanto previsto dall'art. 71 comma 1 della Legge 6 agosto 2008, n.133, non potrà ovviamente essere operato per le quote decurtate ai singoli dipendenti per le assenze effettuate nel periodo compreso fra il 25.06.2008 ed il 31.12.2008.
- 8) Assoluto divieto di utilizzare le somme complessivamente assegnate, per il personale di una singola Area (Dirigenza o Comparto) o Ruolo e le somme eventualmente residue, di cui al precedente punto 7), per pagamenti in favore di operatori di Aree o Ruoli diversi (esempio: Dirigenza e Comparto o Sanitari e Amministrativi o Tecnici o Professionali).
- 9) I tabulati allegati al presente regolamento, ai fini di quanto sopra, dovranno pervenire senza modificazioni strutturali o segnalazioni anomale, che non sono contenute nelle previsioni degli stessi. In conseguenza, non saranno ritenute valide comunicazioni di pagamento che perveniranno al di fuori dei predetti tabulati.
- 10) Resta inteso e non derogabile, che quanto comunicato con i tabulati di cui sopra non potrà successivamente essere oggetto di modifiche, a seguito di ripensamenti nelle distribuzioni effettuate delle somme assegnate- Gli eventuali errori materiali commessi dovranno essere singolarmente giustificati da motivazioni obiettive.
- 11) I Dirigenti Responsabili dei Progetti dovranno controfirmare i singoli tabulati attestando, sotto la propria responsabilità, che i pagamenti autorizzati non superano complessivamente i budget assegnati per singoli Ruoli o Aree. La mancanza di tale dichiarazione e della relativa firma di attestazione sui predetti tabulati, fatta salva altra responsabilità per altro titolo, renderà privi di efficacia gli stessi.