

ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (GIÀ RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITÀ) PER L' ANNO 2023, SIGLATO TRA LA ASL SULCIS IGLESIENTE, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA COMPARTO.

Il giorno 12 del mese di Marzo dell'anno 2023, nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia. 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto Sanità per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per **l'anno 2023**, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro di cui all'art. 103 del CCNL Comparto del 02/11/2022.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 127 del 30 giugno 2022 e corredato dalla sezione 3 "Valore pubblico" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 365 del 16/12/2022 avente ad oggetto: "Costituzione fondi contrattuali provvisori anno 2022. Area Comparto e Area Dirigenza – Asl Sulcis";

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di produttività è correlata:

- 1) alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;

nursing vs Ambasciatore

Elkano

FIALS G. Otteni

ASL Sulcis

nursing on

Alleanza

ALFA

1

2) alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASL SULCIS IGLESIENTE. Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL SULCIS IGLESIENTE con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Presupposto per l'erogazione della produttività è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Per il comparto la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e s.m.i., e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti.

Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2023 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo provvisorio aziendale "Premialità e Condizioni di Lavoro" di cui all'articolo 103 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 02.11.2022, è pari a € 3.023.689,48, ossia quota parte del Fondo provvisorio anno 2023 di cui all' art. 103, determinato con Deliberazione n. 609 del 17/10/2023.

La suddetta quota viene suddivisa in due quote:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) generale;
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- attese in termini di prestazioni - livello quantitativo - tempi di attesa e qualità;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;

- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;

- numero dei dipendenti in servizio.

La quota di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo;
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi;

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del premio di produttività generale (lettera a) dello stesso anno. L'Amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati. Si da atto che le risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, una volta certificati dal Collegio Sindacale ASL SULCIS IGLESIENTE, confluiranno, ai sensi dell'art. 103 comma 10, sul Fondo premialità e condizioni di lavoro Anno 2023.

A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020.

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

TABELLA 1

Categoria	Punti
Area di supporto	6,5
Area degli operatori	7
Area degli assistenti	8
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	9
Area di elevata qualificazione	9,5

L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile, a tal fine la

presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze. L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni. Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'art. 1 comma 183 della legge 28 Dicembre 2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016 - ai fini della determinazione della premialità 2023 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità. In via del tutto eccezionale, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU, le giornate di assenza dovute a infortunio definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità. Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020.

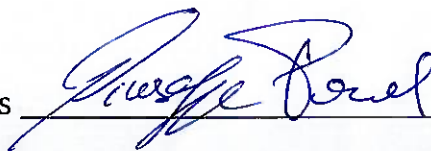
Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL SULCIS IGLESIENTE

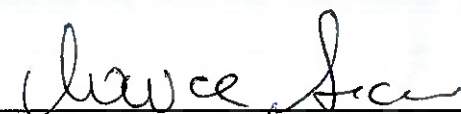
Il Direttore Generale – Dott.ssa Giuliana Campus

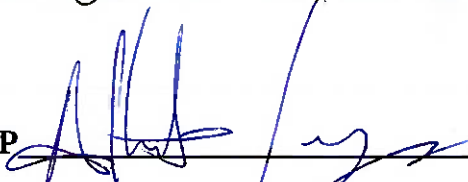
Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Maria Milena Pau

Il Direttore Sanitario – Dott. Giuseppe Piras

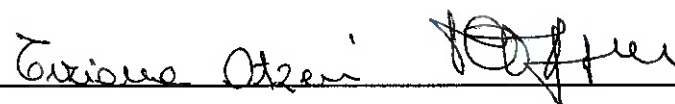



La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL 

CISL FP 


UIL FPL 

FIALS 

NURSING UP 

NURSIND 

La Delegazione trattante RSU


PRESIDENTE







Il Segretario Verbalizzante

Federico Arcetti

NURSING VP
M. Vargni

MILFA
4/1/18


U. M. P. C. C.
P. C. C.
P. C. C.
P. C. C.

Ch. P. C.

Al. P. C.

Al. P. C.
G. P. C.

GG

Al. P. C.
M. P. C.