

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022, SIGLATO TRA L'ASL 5 DI ORISTANO E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA COMPARTO.

Il giorno sedici del mese di novembre dell'anno 2023, alle ore 11:00, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano,

Premesso che in data 9 giugno 2023 la parte pubblica e l'RSU e i rappresentanti sindacali del Comparto siglavano l'ipotesi di accordo, che si allega al presente atto, relativo all'individuazione dei criteri ed all'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo della premialità per l'anno 2022.

La predetta ipotesi veniva sottoposta al Collegio Sindacale dell'Asl 5 di Oristano, con nota prot. n. 41482 del 9.10.2023, corredata delle Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria predisposte conformemente ai modelli previsti dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Rilevato che il Collegio Sindacale con verbale n. 12 del 15.11.2023 ha rilasciato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 bis – c. 1 del D. Lgs. n. 156/2001 e ss.mm.e ii, e dopo le opportune verifiche, parere favorevole in merito all'Accordo in argomento;

La delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali del Comparto e la RSU sottoscrivono in via definitiva l'Accordo di contrattazione decentrata stralcio relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione della premialità individuale per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art 81 CCNL 21.05.2018.

Vengono di seguito richiamati e confermati i criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2021 tra ATS Sardegna e le Organizzazioni Sindacali.

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di produttività è correlata:

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

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL 5 di Oristano 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 della regolamentazione aziendale e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).; nello specifico si applicano le norme di cui al Regolamento ATS relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. e recepito con Deliberazione del DG ASL Oristano n. 471 del 13/12/2022.

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 2022 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul Fondo aziendale "Premialità e fasce" di cui all'articolo 81 del CCNL Comparto Sanità triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, viene suddiviso preliminarmente in due quote:

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

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione 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.

Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018).

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per categoria al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1.

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 sopra richiamato.

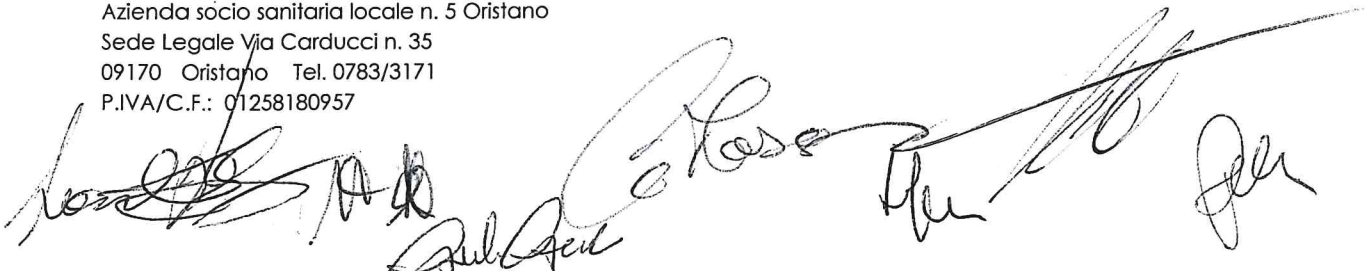
Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

Tabella 1

CATEGORIA	Punti
A	6
B	6,5
BS	7
C	8
D	9
DS	9,5

Il premio di produttività (premierità) sarà erogato sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato. 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 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Sono considerate a tutti gli effetti come servizio reso le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- congedo obbligatorio di maternità (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);
- ferie;
- ferie radiologiche;
- riposi compensativi;
- infortunio sul lavoro;
- aggiornamento professionale;

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 e ss.mm.ii..

Norma Finale

Le parti convengono che si procederà alla sottoscrizione dell'accordo definitivo solo a seguito del parere favorevole del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Generale _____

il Direttore Sanitario _____

il Direttore Amministrativo

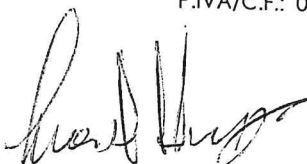
Rosella Mura con delega del Direttore Sanitario

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL _____

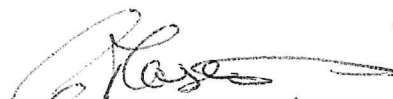
CISL FP _____

Azienda socio sanitaria locale n. 5 Oristano
Sede Legale Via Carducci n. 35
09170 Oristano Tel. 0783/3171
P.IVA/C.F.: 01258180957















UIL FPL

[Handwritten signature]

FIALS

[Handwritten signature]

NURSIND

[Handwritten signature]

FSI

[Handwritten signature]

NURSING UP

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

RSU

RSU

[Handwritten signature]

RSU

RSU

[Handwritten signature]

RSU

RSU

[Handwritten signature]

RSU

RSU

RSU
