

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER GLI ANNI 2024 e 2025, SIGLATO TRA L'ASL 5 DI ORISTANO E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA COMPARTO.

Il giorno otto del mese di settembre dell'anno 2025, alle ore 12:00, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione della premialità individuale per gli anni 2024 e 2025, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art 103 CCNL 2.11.2022.

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, 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.

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 sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed alla valutazione positiva rilasciata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti su 100.

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

Nello specifico si applicano le norme di cui al Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance della ASL Oristano, approvato con Deliberazione n. 580 del 13.12.2023.

RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Le risorse sono quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo "Premialità e condizioni di lavoro";

Ai sensi del CCNL 2.11.2022 – art. 103 c. 9 alla remunerazione della premialità deve essere destinata una quota di fondo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022 [fondo destinato nel 2022: euro 966.669,44].

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di premialità viene confermato nella suddivisione in due quote:

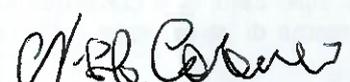
- a) 95% quota premio di produttività generale.
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

La quota di cui alla lettera b) è destinata a remunerare:

1













1. progetti finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo;
2. l'attività svolta dai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale e pertanto con riferimento alla sola annualità 2024.

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.

Come disposto dall'art. 103 comma 10 del CCNL 2.11.2022, alle suddette risorse sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del fondo premialità e condizioni di lavoro, nonché, eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso.

Come sopra specificato 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 parametrati dei punti, come indicato nella Tabella 1 sottostante:

AREA	Parametro
Area del personale di supporto (ex cat A e B)	6
Area degli operatori (ex cat Bs)	7
Area degli assistenti (ex cat. C)	8
Area degli assistenti Titolari di incarico di funzione	9
Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D e Ds)	10
Area dei professionisti della salute e dei funzionari Titolari di incarico di funzione media	11,77
Area dei professionisti della salute e dei funzionari Titolari di incarico di funzione elevata	13,38

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;
- riposo biologico;
- riposi compensativi;
- infortunio sul lavoro;
- citazioni e testimonianze per ragioni di servizio;
- aggiornamento professionale, compreso l'aggiornamento facoltativo.

La presenza minima in servizio necessaria per poter partecipare alla premialità, deve essere pari ad almeno 70 giorni di effettiva presenza lavorativa, documentata dal sistema di rilevazione delle presenze.

Qualora il dipendente assente per congedo obbligatorio di maternità o per infortunio non sia valutabile dal Direttore del Servizio in quanto la presenza in servizio è inferiore alle 70 giornate lavorative, la valutazione che verrà riconosciuta sarà pari alla performance organizzativa della struttura di appartenenza del valutato.

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.

Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018, in quanto non abrogato dal CCNL 2.11.2022).

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nell'Area di riferimento, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.

