

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2023, SIGLATO TRA L'ASL 5 DI ORISTANO E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA COMPARTO.

Premesso che in data 9 luglio 2024 la parte pubblica ed i rappresentanti sindacali dell'Area Comparto e l'RSU siglavano l'ipotesi di accordo relativo all'individuazione dei criteri di ripartizione della produttività per l'anno 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 2.11.2024.

A seguito di certificazione dei Fondi contrattuali per il triennio 2022-2024 da parte del Collegio Sindacale, attestata dal Verbale n. 30, depositato al protocollo Aziendale in data 1° ottobre 2024, fase propedeutica all'attivazione della Contrattazione Integrativa, la predetta ipotesi veniva sottoposta al Collegio Sindacale dell'Asl 5 di Oristano, con nota prot. n. 48819 del 28.10.2024, corredata delle Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria predisposte conformemente ai modelli previsti dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Il giorno 21 del mese di novembre dell'anno 2024, alle ore 12:00, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto e RSU, per la sottoscrizione in via definitiva dell'Accordo di contrattazione decentrata stralcio relativo alla determinazione dei criteri ed all'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo premialità e condizioni di lavoro, nel rispetto delle norme vigenti, concernenti la premialità.

Vengono di seguito confermati e riportati i criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente seduta del 9 luglio 2024.

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.

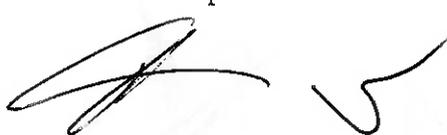
Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL 5 di Oristano con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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

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

Le parti concordano altresì, che alla remunerazione della premialità venga 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. 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;
3. l'attività svolta dall'RPCT, confermando come per l'annualità precedente un importo pari ad euro 3.000,00 che verranno erogati sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito del processo di performance;
4. progetti finalizzati a migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi. L'Amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati.

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.

Le parti concordano che parte delle risorse residue del fondo condizioni di lavoro anno 2022, siano destinate, all'esito delle verifiche in atto da parte dei servizi competenti, all'eventuale pagamento dello straordinario effettuato dal personale turnista nella suddetta annualità.

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, in funzione dell'Area di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

Tabella 1

AREA	Punti
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 dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D e Ds)	9

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:

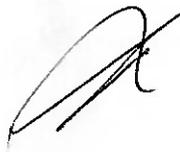
- congedo obbligatorio di maternità (art. 1 comma 183 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 – Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016);
- ferie;
- ferie radiologiche;
- riposi compensativi;
- infortunio sul lavoro;
- aggiornamento professionale.

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. 103, (Fondo premialità e condizioni di lavoro) 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 area e ruolo al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1.



AR 3



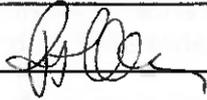
A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

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. e recepito dalla ASL 5 di Oristano.

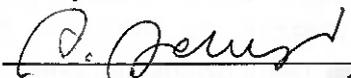
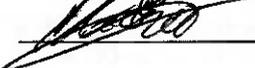
Le parti convengono che l'efficacia del presente accordo è subordinato all'acquisizione del parere favorevole del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Generale _____
il Direttore Sanitario _____
il Direttore Amministrativo _____ 

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL _____ 
CISL FP _____ 
UIL FPL _____ 
FIALS _____
NURSIND _____
NURSING UP _____

RSU	_____ 	RSU	_____
RSU	_____ 	RSU	_____
RSU	_____	RSU	_____
RSU	_____	RSU	_____
RSU	_____	RSU	_____