

**ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (GIA' RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA') PER L' ANNO 2018, SIGLATO TRA L'ATS, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.**

A seguito del parere favorevole espresso con verbale del Collegio Sindacale ATS n° 56 del 13/03/2020 sulla preintesa del 20 Febbraio 2020, Il giorno 25 del mese di Marzo dell'anno **2020**, la delegazione trattante dell'Area del Comparto procede alla sottoscrizione del seguente accordo definitivo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per **l'anno 2018**, nel rispetto delle norme contrattuali concernente il sistema premiante.

**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'ATS.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ATS 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 "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS – Sardegna", approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017, 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 2018 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. Euro 282.400 corrispondente alla percentuale del 5% della quota stabile del fondo produttività 2017.

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, attribuita a decorrere dal mese successivo all'entrata in vigore del CCNL, 1 Giugno 2018, 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 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. 445 del 21/06/2017.

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**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Punti</b>
<b>A</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>6,5</b>
<b>BS</b>	<b>7</b>
<b>C</b>	<b>8</b>
<b>D</b>	<b>9</b>
<b>DS</b>	<b>9,5</b>

Il premio di produttività, quantificato secondo le modalità dell'allegato "A", sarà erogato, sulla base dei risultati, obiettivi, sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento cit. l'assenza rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra è comunque garantita la produttività senza decurtazioni, se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile a tal fine, nell'ipotesi di presenza in servizio nel corso dell'anno pari o superiore a 100 giorni rilevata da timbratura nel sistema presenze.

Tali giornate devono esser riproporzionate nel caso di part-time verticale.

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 dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Al personale in part-time orizzontale la retribuzione spettante è decurtata in proporzione all'orario effettuato. L'orario complessivo annuale in riduzione relativo al part-time viene diviso per 7 ore e 12 minuti in modo da determinare il numero di giornate da detrarre.

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. 445 del 21/06/2017.

Letto, approvato e sottoscritto.

**La Delegazione Trattante ATS**

F.TO IL COMMISSARIO STRAORDINARIO, F.TO IL DIRETTORE DELLA SC  
SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI, F.TO IL DIRETTORE DELLA  
SC TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

**La Delegazione di parte sindacale**

FPCGIL FIRMATO

CISL FP FIRMATO

UIL FPL FIRMATO

FSI USAE FIRMATO

FIALS FIRMATO

NURSING UP

**RSU**

F.TO IL PRESIDENTE

---

F.TO IL COORDINATORE

---

---

---

---

---

---

---

Allegato "A"

Fondo totale produttività 2018, quota a)  
diviso totale punti valutazione di tutti i dipendenti estrapolato dal Sistema  
Premiante = valore punto univoco.

Il Valore punto univoco, viene moltiplicato per la valutazione individuale a cui si somma il punteggio di differenziazione di Categoria previsto nella Tabella 1.

Ente/Collegio: AZIENDA PER LA TUTELA DELLA SALUTE DELLA SARDEGNA

Regione: Sardegna

Sede:

**Verbale n. 56 del COLLEGIO SINDACALE del 13/03/2020**

In data 13/03/2020 alle ore 09.00 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

**ATTILIO LASIO**

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

**LEONARDO TILOCCA**

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

**MARIA CRISTINA CORDONE**

Presente

Partecipa alla riunione

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

1) omissis.....

2) Parere sulle risorse disponibili nell'anno 2018 per la remunerazione della Premialità - di cui all'articolo 81 del CCNL 21-05-2018 - area comparto Sanità.



<b>ESAME DELIBERAZIONI SOTTOPOSTE A CONTROLLO</b>

<b>ESAME DETERMINAZIONI SOTTOPOSTE A CONTROLLO</b>

<b>RISCONTRI ALLE RICHIESTE DI CHIARIMENTO FORMULATE NEI PRECEDENTI VERBALI</b>
---

### Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

Il Collegio vista la richiesta di parere urgente formulato dall'Azienda si riunisce in videoconferenza. Risulta presente l'intero Collegio sindacale, loro sedi.

Si apre la discussione sui due punti all'o.d.g. ovvero:

omissis.....

e

parere sulle risorse disponibili nell'anno 2018 per la remunerazione della Premialità - di cui all'articolo 81 del CCNL 21-05-2018 - area comparto Sanità.

In ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, su entrambe i punti all'o.d.g. il Collegio sindacale esprime parere favorevole e provvede al deposito presso la Ragioneria Generale dello Stato della relazione di propria competenza relativa che si allega al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale con l'utilizzo dell'apposito format disponibile nella piattaforma P.I.S.A..

La seduta viene tolta alle ore 11.00                      previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

omissis.....

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 13/03/2020 alle ore 09.00, si è riunito, previa convocazione a mezzo convocazione urgente del 12/03/2020 presso la sede del riunione in videoconferenza, via riunione in videoconferenza, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 8,9 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:  
CCNL e normativa di riferimento

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. del 27/02/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. del 27/02/2020 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Risorse disponibili nell'anno 2018 per la remunerazione della Premialità - di cui all'articolo 81 del CCNL 21-05-2018 - area comparto Sanità.

## ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

---

### FIRME DEI PRESENTI

ATTILIO LASIO \_\_\_\_\_

LEONARDO TILOCCA \_\_\_\_\_

MARIA CRISTINA CORDONE \_\_\_\_\_