

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (GIA' RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA') PER L' ANNO 2019, 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° 61 del 31/07/2020 sulla preintesa del 13 Luglio 2020, Il giorno 3 del mese di Settembre 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 2019**, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.

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 2019 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.

Si da atto che residuano nel Fondo condizioni di lavoro e incarichi anno 2018: € 5.200.000 che, una volta certificati dal Collegio Sindacale ATS, confluiranno, ai sensi dell'art. 81 comma 7, sul Fondo premialità e fasce 2019.

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 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

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

Il premio di produttività, 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 risulta 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.

L'ammontare del premio da corrispondere ai dipendenti di nuova assunzione ed in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2019 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 dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

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 DIRETTORE AMMINISTRATIVO, F.TO IL DELEGATO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

ATS

La Delegazione di parte sindacale

FPCGIL FIRMATO

CISL FP FIRMATO

UIL FPL FIRMATO

FSI USAE FIRMATO

FIALS FIRMATO

NURSING UP FIRMATO

RSU

F.TO IL PRESIDENTE

F.TO IL COORDINATORE
