



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA DI SASSARI

PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE

AREA DIRIGENZA PTA

Il presente protocollo, redatto in accordo tra la Parte Pubblica e le OO.SS., con riferimento al vigente Regolamento sulla Misurazione e valutazione della Performance, contiene i criteri per la distribuzione degli incentivi secondo i principi di meritocrazia introdotti dalla riforma del pubblico impiego e in base ai Contratti Collettivi di categoria.

CRITERI GENERALI

Il sistema disciplinato dal presente accordo si fonda sul principio che la “Retribuzione di Risultato” debba essere necessariamente legata alle logiche del budgeting, con l’obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell’incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato.

Tale retribuzione conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati alla struttura di afferenza. La metodologia disciplinata dal presente accordo, quindi, definisce i criteri per l’erogazione del premio spettante ad ogni equipe alla performance organizzativa conseguita dalla relativa Struttura di afferenza, secondo una logica che considera l’attività di ogni singolo centro di costo come il risultato dell’apporto congiunto di tutte le professionalità presenti, ed i criteri per la suddivisione delle performance individuali che hanno contribuito al conseguimento dei suddetti risultati di struttura.

La premialità sarà quindi distribuita ai singoli dipendenti in base alla verifica logicamente connessa dei due seguenti livelli di performance:

- 1) il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per la Struttura di afferenza (**performance organizzativa**);
- 2) il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all’efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura (**performance individuale**).

In considerazione di quanto previsto dai Contratti nazionali di lavoro, dal D.lgs 165/2001 e ss.mm. ii. e di quanto ribadito dal D.Lgs 150/09, l’Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, previa verifica dei risultati conseguiti.

La retribuzione di risultato destinata al personale di ciascuna struttura aziendale, quindi, sarà direttamente commisurata alla performance organizzativa verificata annualmente dall’OIV con il supporto integrato della Struttura

tecnica permanente che fa riferimento alla Struttura “Controllo di Gestione” e al contributo individuale che il dipendente assicura alla Struttura di afferenza tramite le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

I criteri generali per l’attribuzione della quota premio da destinare alla retribuzione di risultato si baseranno oltre alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e agli items comportamentali professionali ed organizzativi, alla responsabilità dell’incarico e all’effettivo apporto lavorativo.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Presupposto per l’erogazione della retribuzione di risultato 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.

L’erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nel Regolamento aziendale sulla Misurazione e valutazione Performance ed è legata alla valutazione positiva del dipendente e all’effettivo apporto lavorativo.

Il Premio verrà corrisposto in maniera proporzionale e secondo i criteri sotto riportati a tutti i dipendenti dirigenti PTA dell’AOU Sassari, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, che:

- abbiano ottenuto una valutazione positiva;
- abbiano reso prestazioni effettive minime pari a 90 giorni lavorativi (parametrati alla percentuale di lavoro per chi è part time).

CONSISTENZA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La determinazione della consistenza delle somme destinate alla retribuzione di risultato dell’area contrattuale della Dirigenza PTA verrà concordata in sede decentrata annualmente, sulla base delle disponibilità residue del “Fondo Retribuzione di Posizione” di cui all’art. 90 del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 sulla scorta delle eventuali somme non utilizzate del “Fondo Retribuzione di Risultato e Trattamento Accessorio” di cui all’art. 91 del medesimo CCNL.

Le parti concordano che:

- i premi correlati alla performance organizzativa siano pari all’ 80% del residuo del fondo disponibile;
- i premi correlati alla performance individuale siano pari al 20% del fondo disponibile.

DEFINIZIONE CRITERI SUDDIVISIONE PERFORMANCE

Preso atto della valutazione positiva, il dipendente concorrerà alla performance secondo le percentuali indicate nella tabella sotto riportata di cui al Regolamento aziendale sulla Misurazione e valutazione Performance.

Tab 1

Dimensione di valutazione	Direttori di Dipartimento	Direttori S.C. e SSD	Responsabili S.S.	Dirigenti
a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
A0) Risultati di Performance Organizzativa delle SOC e SSD di dipartimento	20			
A1) Risultati di performance organizzativa di struttura e di gruppo	64	80	80	80
A2) Capacità di valutazione dei propri collaboratori attraverso la differenziazione	8	10	5	
b) PERFORMANCE INDIVIDUALE				
B1) qualità del contributo assicurato alla performance della Struttura – comportamenti professionali e organizzativi	8	10	15	20
Tot	100	100	100	100

DEFINIZIONE DEL PARAMETRO INDIVIDUALE DI ACCESSO AL FONDO

Le parti convengono sulla necessità di stabilire un parametro individuale d'accesso al fondo incentivante, che rappresenti un diritto soggettivo di accesso al fondo, nei valori riportati nella seguente tabella:

Tab 2

Tipologia d'incarico	Parametro individuale di accesso al fondo
Direttori di Dipartimento	1,50
Direttori S.C e SSD	1,30
Responsabili S.S. e Dirigenti	1,10

Performance Organizzativa

Strumento utile per la liquidazione della performance organizzativa di ogni Struttura è la scheda di Budget, la quale riporterà tra gli altri indicatori, il valore rilevato, in percentuale, del raggiungimento degli obiettivi determinati e assegnati in sede di negoziazione di budget.

Tale valore sarà indicato nell'allegato A delle schede di valutazione.

La liquidazione della Performance Organizzativa sarà effettuata, in considerazione del periodo di servizio reso, proporzionalmente al peso di responsabilità riconosciuta ad ogni categoria professionale (tab 1) ed in base al parametro individuale di accesso al fondo (Tab 2).

Gli eventuali residui del fondo incentivante derivanti dal mancato raggiungimento della performance organizzativa programmata verranno destinati alle UU.OO. che hanno raggiunto almeno il 95%.

Performance Individuale

La liquidazione della Performance Individuale sarà effettuata proporzionalmente al peso di responsabilità riconosciuta ad ogni tipologia di incarico (Tab 1), in base al parametro individuale di accesso al fondo e in relazione sia al punteggio positivo di valutazione riportato nell'allegato b della scheda di valutazione e rapportato all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze.

Le parti concordano che la Performance Individuale sarà come di seguito ripartita:

Tab 3

PUNTEGGI VALUTAZIONI				
Direttori di Dipartimento	Direttori di S.C. e SSD	Responsabili S.S.	Dirigenti	QUOTA LORDA
8	10	15	20	100%
Da 7 a 7,99	Da 9 a 9,99	Da 14 a 14,99	Da 18 a 19,99	95%
Da 6 a 6,99	Da 8 a 8,99	Da 13 a 13,99	Da 16 a 17,99	90%
Da 5 a 5,99	Da 7 a 7,99	Da 12 a 12,99	Da 15 a 15,99	80%
Da 4 a 4,99	Da 6 a 6,99	Da 9 a 11,99	Da 11 a 14,99	60%
Da 3 a 3,99	Da 5 a 5,99	Da 6 a 8,99	Da 6 a 10,99	40%
< 3	< 4	<5	<6	0

La quota spettante lorda è intesa per l'intero anno lavorativo di riferimento.

Qualora il dipendente avesse fatto delle assenze verrà decurtata la trattenuta dello 0,5 % della quota, per ogni giornata di assenza, fatta eccezione per:

- Ferie;
- Congedo obbligatorio per maternità (compreso il periodo di gravidanza a rischio: dalla data di certificazione e sino ad un termine massimo del compimento dei 7 mesi del bambino);
- I primi 30 giorni di malattia (esteso a 45 per il periodo relativo alla Pandemia);
- Riposi compensativi;
- Formazione/ Aggiornamento obbligatorio;
- Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari;
- Permessi previsti da particolari disposizioni di legge;
- Congedi per le donne vittime di violenza;
- Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici;
- Permessi sindacali, per l'espletamento di giudice popolare, per incarichi CTU e per donazione;
- Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a cause di servizio;
- Permessi cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 per i dipendenti portatori di handicap grave.

Differenziazione e variabilità della retribuzione di Risultato **(Art. 30 del CCNL 2016/2018 Area Funzioni Locali)**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di Valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale 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 il fondo di cui alla maggiorazione sarà pari al 1% della quota destinata al Premio Individuale.

Tale quota interesserà tutte le categorie.

A parità di punteggio precede il dipendente con la maggiore presenza effettiva in servizio (in questo caso le assenze giustificate sono solo le ferie), ed ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

MATERNITA'

Nel periodo di astensione obbligatoria del lavoro, ricompreso il periodo di cui alle gravidanze a rischio, nel caso in cui non sia possibile effettuare la valutazione individuale in assenza di assegnazione degli obiettivi, il premio di produttività spettante alla dipendente corrisponde alla quota di performance organizzativa.

PERIODO COVID-19

Le assenze per Covid si distinguono in:

- A) Malattia Covid convertita ad Infortunio sul lavoro.
- B) Malattia Covid non convertita ad Infortunio sul lavoro (equiparata sotto il profilo della retribuzione al ricovero ospedaliero ai sensi del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 convertito in legge n. 27 del 24 aprile 2020).

Le assenze di cui alla lettera A non decurtano il premio di risultato;

Le assenze di cui alla lettera B decurtano il risultato (Il ricovero ospedaliero non rientra tra le causali giustificative sopra elencate).

NORMA FINALE

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento alla normativa contrattuale vigente.