



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA DI SASSARI



PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE

Area Contrattuale del personale del Comparto

Il presente protocollo, redatto in accordo tra la Parte Pubblica e le OO.SS. e la RSU Aziendale, 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 “produttività” 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.

Il fondo produttività è quindi distribuito 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**).

FSI-USA E

Boce

CA 12 Compre Krone

RSU Jona

CISFP

NURSIND
Palmi

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 produttività è 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 appartenenza tramite le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla produttività si baseranno oltre alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e agli items comportamentali professionali ed organizzativi, alla responsabilità della categoria di appartenenza, agli incarichi ricevuti e all'effettivo apporto lavorativo.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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.

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 sulla produttività verrà corrisposto in maniera proporzionale e secondo i criteri sotto riportati a tutti i dipendenti dell'AOU Sassari, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, che abbiano reso prestazioni effettive minime pari a 90 giorni lavorativi (parametrati alla percentuale di lavoro per chi è part-time).

CONSISTENZA DEL PREMIO PRODUTTIVITA'

La determinazione della consistenza delle somme destinate alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali dell'area contrattuale del Comparto verrà concordata in sede decentrata annualmente, sulla base delle disponibilità residue del F.do "Premialità e Fasce" di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018 e sulla scorta delle eventuali somme non utilizzate del F.do "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui all'art. 80 del medesimo Contratto.

Fatta salva la quota incentivante commisurata al sistema di gestione delle performance organizzative ed individuali ed in ogni caso confermando le logiche meritocratiche circa la destinazione delle risorse economiche in oggetto, la Direzione aziendale si riserva la possibilità di destinare fino al 5% del complessivo premio incentivante annuale per la valorizzazione di equipe o specifici dipendenti coinvolti nel conseguimento di progetti strategici tendenti al miglioramento dell'organizzazione e anche al benessere e alla salute del dipendente.

Tale destinazione è di norma definita in sede di budgeting dalla Direzione Generale attraverso la determinazione del finanziamento correlato a ciascun progetto, del peso dei singoli obiettivi e della quota spettante ad ogni partecipante.

La somma non utilizzata andrà ad incrementare il premio produttività.

Le parti concordano che:

- i premi correlati alla performance organizzativa siano pari al 60% del residuo del fondo disponibile;
- i premi correlati alla performance individuale siano pari al 40% 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	Posizioni Organizzative e Coordinatori	Comparto Cat D	Comparto Cat C	Comparto Cat A/B
a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
A1) Risultati di performance organizzativa di struttura e di gruppo	55	50	40	30
A2) Capacità di valutazione dei propri collaboratori attraverso la differenziazione	5			
b) PERFORMANCE INDIVIDUALE				
B1) qualità del contributo assicurato alla performance della Struttura – comportamenti professionali e organizzativi	40	50	60	70
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
P.O. e Coord.	1,80
Categoria D e DS	1,70
Categoria C	1,40
Categoria B e BS	1,20
Categoria A	1,00

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).

FSI-USAE

Dore
CAK
Gompu
Gruke

3

NORSON
Pider

RSU Jorad

Cisa JP
L. Ifu

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 categoria professionale (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				
P.O. e Coord.	Cat D e DS	Cat C	Cat B /BS/A	QUOTA LORDA
Da 36 a 40	Da 45 a 50	Da 55 a 60	Da 65 a 70	100%
Da 30 a 35	Da 40 a 44	Da 50 a 54	Da 60 a 64	80%
Da 27 a 29	Da 36 a 39	Da 41 a 49	Da 51 a 59	60%
Da 24 a 26	Da 30 a 35	Da 36 a 40	Da 42 a 50	40%
< 23	< 29	<35	<41	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 dell'1% della quota, per ogni giornata di assenza, fatta eccezione per:

- I primi 30 giorni di malattia (estesi a 45 negli anni relativi alla pandemia Covid).
- Ferie;
- 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 (art. 40 CCNL 2016-2018);
- Permessi orari a recupero;
- Permessi per assenze per malattie in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita;
- Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a cause di servizio;
- 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);
- Permessi sindacali, per lutto, per mandato elettorale, per l'espletamento di giudice popolare per incarichi CTU;

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, 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 il fondo di cui alla maggiorazione sarà pari al 2% 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:

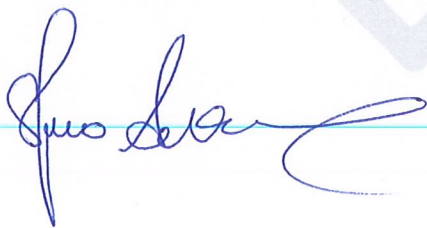
- A) Malattia Covid convertita ad Infortunio sul lavoro.
- B) Malattia Covid non convertita ad Infortunio sul lavoro (equiparata sotto il profilo della retribuzione al ricovero ospedaliero ai sensi del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 convertito in legge n. 27 del 24 aprile 2020).

Le assenze di cui alla lettera A non decurtano il premio di produttività.

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

NORMA FINALE

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



NURSIND
Pikew
FSI USAE
P. Dore

