



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI SASSARI



Viale San Pietro n. 10- Palazzo Bompiani- 07100 SASSARI - C.F. - P. IVA 02268260904

DELIBERAZIONE N. 77 DEL 06/02/2020

Oggetto: adozione Regolamento Protocollo Applicativo Sistema Premiante - Area contrattuale del Comparto Sanità

Struttura Proponente Servizio Risorse Umane	Conto di Costo
Direttore della Struttura Proponente Dott.ssa Chiara Seazzu	Responsabile del Procedimento Dott.ssa Chiara Seazzu

Estensore: Dott. Marco Mele

Il Responsabile della Struttura propone l'adozione del presente provvedimento, attestandone conformità alla norma, la corrispondenza del formato cartaceo al file inserito sul SISAR atti nonché l'utilità e l'opportunità per gli obiettivi aziendali e per l'interesse pubblico.

Il Direttore della Struttura: Dott.ssa Chiara Seazzu Firma Chiara Seazzu

Il Responsabile della Struttura e il Responsabile del procedimento, con la sottoscrizione del presente atto, attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza. Dichiarano inoltre, di aver predisposto la dichiarazione di acquisto inderogabile, agli atti del Servizio.

Il presente provvedimento contiene dati sensibili Si ☐ No ☒

Il Responsabile del procedimento: Dott.ssa Chiara Seazzu

Data 05-02-2020 Firma Chiara Seazzu

Il Direttore della Struttura: Dott.ssa Chiara Seazzu

Data 05-02-2020 Firma Chiara Seazzu

Il Dirigente addetto al controllo di sistema autorizzativo budgetario con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso

☐ È ☐ NON È (le motivazioni sono allegate alla presente)
coerente con le proiezioni economiche comunicate alla Direzione Strategica.
Spesa prevista _____ C.E. n. _____

Il Dirigente: Dott.ssa Sara Sanna

Data _____ Firma _____

Il Responsabile del Bilancio con la sottoscrizione del presente atto attesta la copertura economico/finanziaria della spesa di cui al presente provvedimento, prevista nel Bilancio di Previsione.

Il Direttore S.C. Bilancio e Contabilità: Dott.ssa Rosa Maria Bellu

Data _____ Firma _____

Parere del Direttore Amministrativo f.f.: Dott.ssa Chiara Seazzu (Delibera del Direttore Generale. n. 415 del 22.12.2016)

Favorevole ☒ Non Favorevole ☐ (con motivazioni allegate al presente atto)

Data 05-02-2020 Firma Chiara Seazzu

Parere del Direttore Sanitario f.f.: Dott. Bruno Contu (Delibera del Direttore Generale. n. 415 del 22.12.2016)

Favorevole ☒ Non Favorevole ☐ (con motivazioni allegate al presente atto)

Data 05/02/2020 Firma Bruno Contu

La presente Deliberazione si compone di n.-3 -pagine- di cui n - 0 - pagine di allegati, che ne formano parte integrante e sostanziale

IL DIRETTORE DELLA S.C. RISORSE UMANE
(D.ssa Chiara Seazzu)

- VISTO** il Decreto Legislativo n. 502 del 30.12.1992: *“Riordino della disciplina in materia sanitaria”*;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 517 del 21.12.1999: *“Disciplina dei rapporti fra Servizio Sanitario Nazionale ed Università, a norma dell’art. 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419”*;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 150 del 2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- VISTO** il Protocollo d’Intesa sottoscritto in data 11.08.2017 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari;
- VISTO** il Regolamento Misurazione e Valutazione delle Performance adottato con DDG n. 282 dell’11/04/2018 che prevede, ai sensi dell’art. 3.4, la definizione, in sede decentrata con le organizzazioni sindacali, del Protocollo applicativo del Sistema Premiante”
- DATO ATTO** che la delegazione trattante dell’area del comparto, riunitasi in data 25/11/2019, ha siglato il “Protocollo applicativo del Sistema Premiante”;
- DATO ATTO** che tale documento definisce i presupposti e i criteri per l’erogazione del Premio Produttività dell’area del Comparto;
- VISTO** il Protocollo Applicativo del Sistema Premiante, in atti CO/2019 del 26/11/2019, che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

PROPONE

Per i motivi espressi in premessa che qui si richiamano integralmente:

- 1) adottare il Protocollo Applicativo del Sistema Premiante dell’Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari che, allegato al presente documento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di inviare la presente deliberazione alle OO.SS. e RSU aziendale.

IL DIRETTORE DELLA S.C. RISORSE UMANE
(D.ssa Chiara Seazzu)



IL DIRETTORE GENERALE F.F.
Dott. Nicolò Orrù

Ai sensi dell'art.3, comma 6 del D.Lgs. 502/1992 e dell'art.13 dell'Atto Aziendale della AOU di Sassari

PRESO ATTO della proposta di Deliberazione avente per oggetto: "*Adozione Regolamento Protocollo Applicativo Sistema Premiante - Area contrattuale del Comparto Sanità*";

DATO ATTO che il Direttore Amministrativo f.f. e il Direttore Sanitario f.f. hanno espresso parere favorevole;

D E L I B E R A

Per i motivi espressi in premessa, che qui si richiamano integralmente,
di adottare la proposta di deliberazione di cui sopra e conseguentemente:

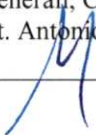
- 1) **DI ADOTTARE** il Protocollo Applicativo del Sistema Premiante dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari che, allegato al presente documento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI INVIARE** la presente deliberazione alle OO.SS. e RSU aziendale
- 3) **DI DEMANDARE** ai servizi competenti gli adempimenti derivanti dall'esecuzione del presente atto deliberativo.

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Dott. Nicolò Orrù)



La presente Deliberazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio elettronico del sito dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari dal 06/04/2020 per la durata di quindici giorni

Il Responsabile del Servizio Affari Generali, Comunicazione e Rapporti con l'Università
(Dott. Antonio Solinas)



- 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 produttività 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 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 ottenuto una valutazione sufficiente e complessivamente non inferiore a pt. 60/100 pt;
- 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).

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:

URSAG UP *[Signature]*
FSI-USA E *[Signature]*

CGIL FP *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*
FIARS *[Signature]*
RSU *[Signature]*

Tab 3

PUNTEGGI VALUTAZIONI				QUOTA LORDA
P.O. e Coord.	Cat D e DS	Cat C	Cat B /BS/A	
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:

- Ferie;
- Formazione/ Aggiornamento obbligatorio;
- Permessi giornalieri retribuiti (art. 36 CCNL 2016-2018);
- Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 37 CCNL 2016-2018);
- Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 38 CCNL 2016-2018);
- Congedi per le donne vittime di violenza (art. 39 CCNL 2016-2018);
- Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 40 CCNL 2016-2018);
- Permessi orari a recupero (art 41 CCNL 2016.2018);
- Permessi per assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 43 CCNL 2016-2018);
- Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a cause di servizio (art.44 CCNL 2016-2018);
- Congedo dei genitori (art.45 commi 1,2,3 e 4) CCNL 2016-2018
- 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.

NORMA FINALE

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

CSILFP
Ora Cucco

RSV
Elisabetta Cucco

[Signature]

[Signature]

[Signature]