

ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L' ANNO 2023, SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.

Il giorno 27 del mese di dicembre dell'anno 2023, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 a Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL Comparto Sanità 02/11/2022.

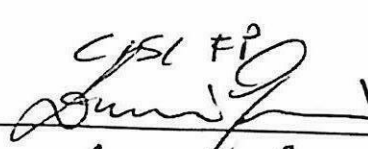
In via preliminare, vengono richiamati:

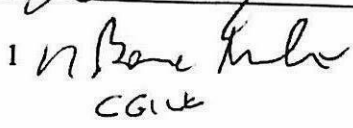
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della ASL Cagliari per gli anni 2023/2025 approvato con deliberazione n. n. 144 del 20/03/2023 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 316 del 05 luglio 2023 avente ad oggetto: "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2022 e provvisori anno 2023. Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale e Area del Comparto";

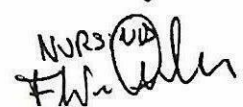
Premesso che dall'anno 2023, in applicazione del CCNL 2019/2021, il fondo di cui all'art 103 del medesimo finanzia la premialità e le condizioni di lavoro, Il presente accordo decentrato riguarda esclusivamente l'individuazione dei criteri per la ripartizione della premialità.

Si rinvia ad un successivo accordo, integrativo del presente, la quantificazione delle risorse che risulteranno disponibili a consuntivo delle spese effettuate a valere sul fondo medesimo per le indennità relative alle condizioni di lavoro che saranno corrisposte nel corso dell'anno 2023.







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, di cui al Regolamento approvato con deliberazione del Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. recepiti, con riguardo al presente accordo, dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti della ASL Cagliari con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ad esclusione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato finanziato, la cui produttività viene erogata con gli stessi criteri ma a valere sul relativo finanziamento e salva capienza dello stesso.

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.

In ragione dei presupposti innanzi specificati la valutazione è legata:

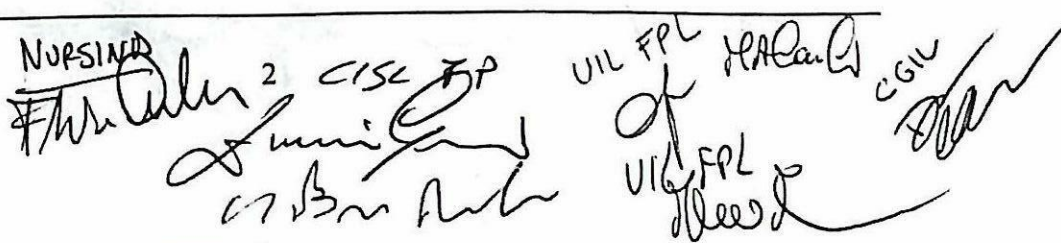
- a) al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed a quelli di gruppo o individuali, laddove attribuiti;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs. 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii. recepito dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento come recepito, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.



NURSIND
FPL
CISL
UIL FPL
HARCA
CGIL



Criteri per l'attribuzione della premialità.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base di due elementi:

A la valutazione della performance individuale per l'anno 2023. Verrà attribuita la premialità ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva pari o superiore a 60/100 in misura proporzionale al punteggio conseguito, pertanto i dipendenti che conseguiranno una valutazione della performance individuale inferiore a 60 punti su 100 verranno esclusi dall'ripartizione della premialità. In ossequio al disposto dell'art. 82 del CCNL 2016/2018, tuttora vigente in quanto non espressamente disapplicato dall'art. 113 CCNL 2019/2021, ai dipendenti che avranno conseguito la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota come sopra calcolata. Detta maggiorazione, viene confermata come stabilito dal citato art. 82 CCNL 2016/2018, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della premialità attribuita nell'anno di riferimento.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita ad un solo dipendente per ogni area e profilo e che, in caso di parità di punteggio di valutazione prevarrà il dipendente con minore età anagrafica.

B. la presenza in servizio nel corso dell'anno 2023.

La quota da corrispondere al singolo dipendente sarà così quantificata:

- dapprima in proporzione alla valutazione conseguita come al punto A;
 - successivamente la quota così ottenuta sarà riproporzionata in ragione delle assenze effettuate dal dipendente stesso come appresso specificato:
- 1) da zero a 120 giorni di assenza non avverrà nessuna decurtazione della quota come determinata ai sensi della lett. A, che sarà pertanto corrisposta al 100%;
 - 2) da 121 a 180 giorni di assenza avverrà una decurtazione pari al 33% della quota come determinata ai sensi della lett. A;
 - 3) da 181 a 290 giorni di assenza avverrà una decurtazione pari al 66% della quota come determinata ai sensi della lett. A;
 - 4) da 291 giorni in poi la decurtazione della quota come determinata ai sensi della lett. A sarà al 100% e, pertanto, non sarà corrisposta alcuna premialità.

250 ff

360 -

241

119 ff

ASL Cagliari

3 FISC FA

UIC FPL

UIC FPL

UIC FPL

UIC FPL

SERVIZIO EFFERNO

0880 Saranno considerate come presenza agli effetti della corresponsione della premialità: le ferie a qualunque titolo (es. anestesiológicas e festività sopresse) e i riposi compensativi, l'interdizione per maternità, il congedo obbligatorio di paternità, l'aggiornamento obbligatorio, le visite disposte dall'amministrazione, il distacco sindacale fino al 50% (cinquanta per cento) ed i permessi sindacali (sia delle OO.SS. che della RSU).

Si precisa che, ovviamente, il servizio prestato in regime di lavoro agile è considerato presenza a tutti gli effetti.

AGI =

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione, o in cessazione in corso d'anno, sarà riproporzionato sia al periodo di servizio effettivamente prestato che secondo le regole di cui alla lett. B.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023 dovrà essere proporzionato sia sulla base della percentuale dello stesso part-time che secondo le regole di cui alla lett. B.

Acconto.

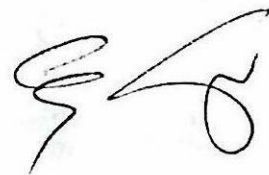
La liquidazione della produttività potrà essere effettuata, previa validazione dell'O.I.V. in una o due tranches con un acconto del 70 % (salvo conguaglio attivo o passivo);

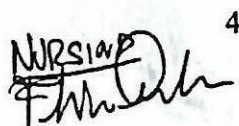
Norma Finale

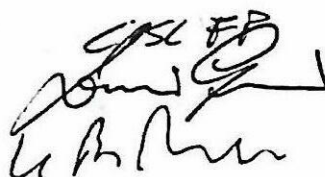
Per quanto non previsto nel presente accordo le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione del Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. recepito, con riguardo al presente accordo, dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022.

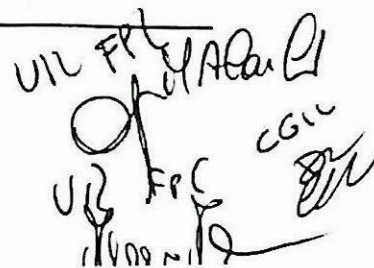
L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.



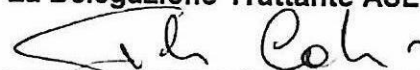
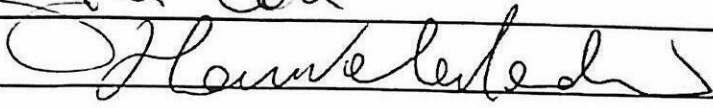
4
NURSING


ASL FB


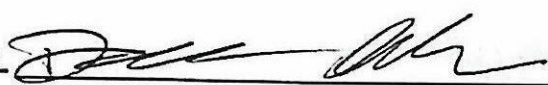
UIL FPC
CGIL
UR FPC


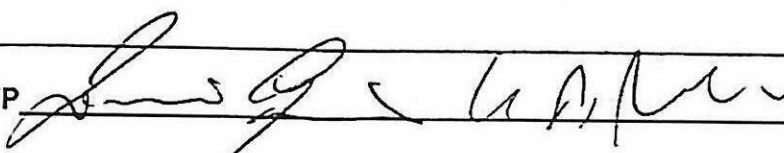
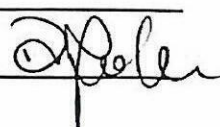
Letto, approvato e sottoscritto.

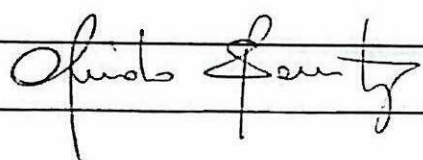
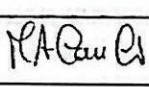
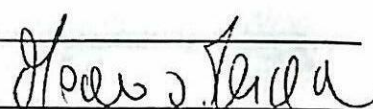
La Delegazione Trattante ASL Cagliari

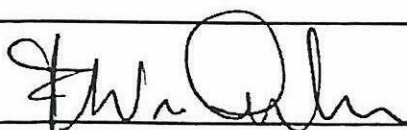
La Delegazione di parte sindacale

FPCGIL  _____

CISL FP   _____

UIL FPL    _____

FIALS _____

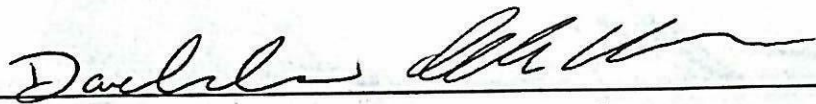
NURSIND  _____

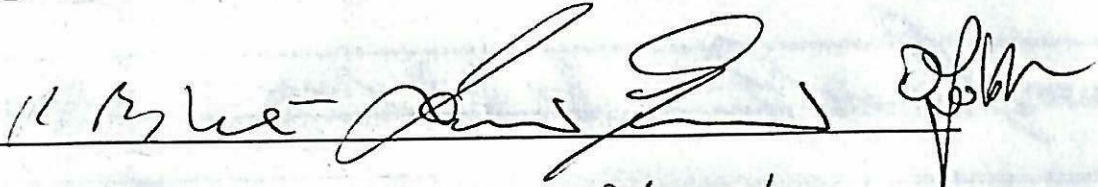
NURSING UP _____

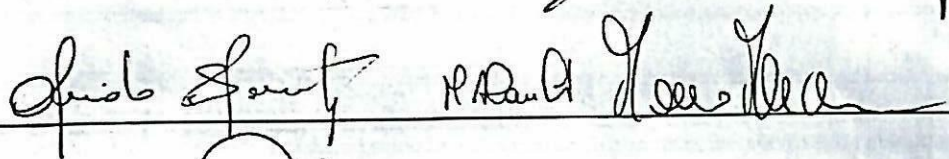
RSU _____

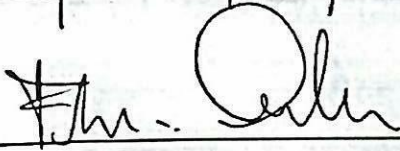
Cagliari, 27/12/2023

Le OO.SS. prendono atto dei contenuti dell'Accordo Decentrato relativo alla determinazione dei criteri di ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 – Personale del Comparto Sanità ed esprimono parere favorevole

FP CGIL 

CISL FP 

UIL FPL 

NURSIND 

NURSING UP _____

FIALS _____

RSU _____

Delegazione Parte Pubblica _____

C/CTC
Q

UIL FPL
Q

FRGIL
[signature]

FIALS
[signature]

NURSIND
[signature]

INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L' ANNO 2023, SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO IN DATA 27/12/2023 ED ALL'ADDENDUM SIGLATO IN DATA 05/09/2024.

Il giorno 29 del mese di ottobre dell'anno 2024, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 a Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione della seguente integrazione all'Accordo sottoscritto in data 27/12/2023 ed all'Addendum allo stesso siglato in data 05/09/2024, relativamente alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL Comparto Sanità 02/11/2022.

CISL FP
[signature]

In via preliminare, vengono richiamati:

- L'accordo decentrato siglato in data 27/12/2023 relativamente alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance dell'anno 2023;
- L'Addendum siglato in data 05/09/2024 relativamente alla determinazione delle risorse finanziarie residuanti dai Fondi del Personale del Comparto anno 2023;

Dato atto, come esplicitato nella convocazione del presente incontro, con nota prto. N. 77250 del 24/10/2024, che a seguito della recente e sopravvenuta disponibilità dei dati relativi alle spese del personale per l'anno 2023 contabilizzate nel Bilancio consuntivo 2023, si è provveduto all'analisi dell'allineamento degli stessi con i dati delle medesime già rilevati informaticamente dalle comunicazioni Ares in merito.

Da detta verifica è emerso un disallineamento per eccesso delle spese per personale precedentemente esposte alla SS.LL. nell'incontro del 05/09/2024 e tenutosi al fine della determinazione delle risorse risultanti a consuntivo da destinare alla Produttività anno 2023.

All'esito della verifica, è emerso che il disallineamento è derivato dall'inclusione, a causa di errore materiale e tecnico, tra le spese di competenza dell'anno 2023, anche delle somme liquidate e corrisposte durante l'anno 2023 ma da imputare a esercizi precedenti, per l'assenza di riconoscibilità di tale dato nel file utilizzato per la precedente rilevazione tra i vari file acquisiti.

[signature]

Conseguentemente la variazione dell'entità della spesa di competenza dell'anno 2023, determina la disponibilità di risorse residue piu' elevate di quelle già oggetto della contrattazione avvenuta in data 05/09/2024.

[signature]

Considerato conseguentemente che i residui dei Fondi anno 2023, come rideterminati, ammontano a :

- Fondo art. 102 - "Incarichi- Fasce" = Euro 2.278.776,53
- Fondo art. 103 - "Condizioni lavoro e Premialità" = Euro 1.906.853,43;

e dato atto che le partite debitorie verso i dipendenti per l'anno 2023 sono state stimate in Euro 1.159.330 in relazione alle indennità accessorie ed Euro 278.776,53 in relazione al Fondo Fasce ed incarichi.

le Parti concordano che sia destinato alla Retribuzione di Produttività dell'anno 2023 l'importo complessivo di Euro 2.747.523,43, quale quota parte dei suddetti residui.

L'applicazione del presente Accordo e dei precedenti è condizionata e subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale, conseguentemente al quale la presente ipotesi diverrà definitiva senza obbligo di nuova sottoscrizione.

CISL FP

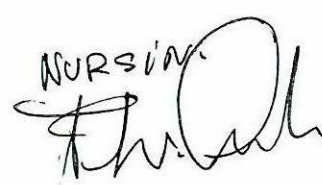
FIALS


UIL FEL

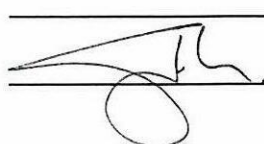
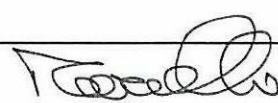
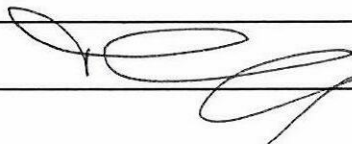

UIL FAL


Letto, approvato e sottoscritto.

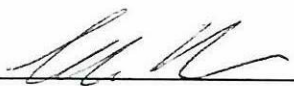
FP Cgil


NURSING


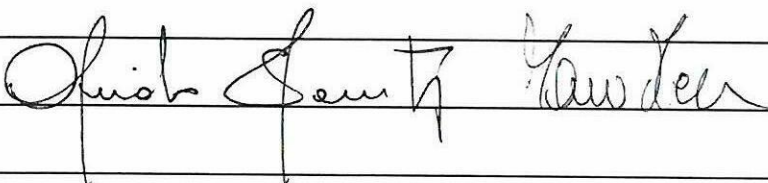
La Delegazione Trattante ASL Cagliari

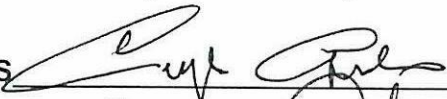




La Delegazione di parte sindacale

FPCGIL  _____

CISL FP  _____

UIL FPL  _____

FIALS  _____

NURSIND  _____

NURSING UP _____

RSU _____
