



**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI PREMIALITA'**  
**(ex produttività collettiva)**

In data odierna, la Direzione dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto Sanità sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di "premialità" di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, a parziale modifica di quanto disposto in materia di produttività collettiva dagli artt. 30 e 31 del C.I.A. sottoscritto in data 23.12.2016 ai fini dell'armonizzazione degli istituti contrattuali a seguito della Legge Regionale n.23/2015.

**Premesso che**

come stabilito all'art. 30 del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 23.12.2016, nel corso dell'anno 2018 è stato portato a compimento il processo di implementazione del sistema di valutazione permanente del personale, cui è ricollegata l'erogazione delle risorse economiche connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati; in particolare, sono state predisposte le schede di valutazione per tutti i profili professionali, sono state elaborate e rese disponibili sul portale aziendale le *Job Descriptions* dei singoli dipendenti ed è stato condiviso ed adottato il nuovo Regolamento aziendale del Sistema di Valutazione del personale dipendente;

**Dato atto che**

- alla luce dell'adozione dei nuovi strumenti di valutazione e della ridefinizione della metodologia complessiva di valutazione, si rende necessario aggiornare i criteri e le modalità di attribuzione della quota del fondo di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 destinata alla premialità, in ottemperanza ai principi di trasparenza, valorizzazione della performance organizzativa e individuale e sviluppo delle professionalità;
- la consistenza del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 C.C.N.L. 21.05.2018 per l'anno 2018, formalmente costituito con deliberazione n. 1025 del 19.11.2018 unitamente al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ex art.80, è la seguente:

FONDO PREMIALITA' E FASCE	Importo consolidato anno 2018
Quota per fasce retributive e assegni ad personam ex fondo fasce retributive	€. 5.464.327,00
Ex fondo produttività collettiva	€. 3.339.896,00
Totale "Fondo premialità e fasce" art. 81 CCNL 21.05.2018 per anno 2018	€. 8.804.223,00

**Le Parti concordano**

- di trasferire stabilmente, a valere dall'anno 2018, un importo pari ad €. 50.000,00= dalla quota di fondo destinata alla premialità, alla quota di fondo destinata al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali del personale;
- di modificare come segue l'art. 31 del Contratto Integrativo Aziendale del 23.12.2016.

**Art. 31 - Criteri di riparto del fondo aziendale per la premialità.**

A decorrere dall'anno 2018, il fondo aziendale per la premialità viene ripartito al singolo dipendente in base ai seguenti criteri:

1. In rapporto ai seguenti coefficienti, correlati a ciascuna categoria:

A: 0,91

B: 1,10

BS: 1,15

C: 1,25

D: 1,40

DS: 1,55

2. In rapporto alla performance organizzativa (risultato di budget conseguito dal C.d.R. di afferenza) e performance individuale (risultato conseguito nella scheda di valutazione individuale), secondo la seguente proporzionalità:

a) 70% performance organizzativa;

b) 30% performance individuale.

Le Parti si impegnano – entro il 31.07.2019 – a ridefinire la proporzionalità tra performance organizzativa e performance individuale per l'anno 2019, all'esito dell'analisi degli esiti applicativi della nuova metodologia di valutazione.

**A) Performance Organizzativa**

La valorizzazione della performance organizzativa è la seguente:

- da 96 a 100 punti: 100%;
- da 60 a 96 punti: in proporzione al risultato
- minore di 60 punti: nessuna assegnazione

**B) Performance Individuale**

Ai fini della valorizzazione della performance individuale, il punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale è ripartito in fasce, alle quali è associato il coefficiente di valorizzazione economica indicato nella seguente tabella, da applicare ai fini della quantificazione della quota di premialità spettante:

PUNTEGGIO	FASCIA	COEFFICIENTE
45 – 59	Insufficiente	0
60 - 69	Sufficiente	1
70 – 79	Discreto	1,7
80 – 90	Buono	1,9
91 - 100	Ottimo	2,1



### **C) Quota spettante in assenza di valutazione individuale**

Come previsto dal vigente Regolamento aziendale del Sistema di Valutazione, il personale temporaneamente assente per periodi di lunga durata determinati da maternità, malattia, aspettative ed altre analoghe casistiche, è soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento.

Pertanto, in assenza di valutazione individuale, verrà erogata la quota legata alla performance organizzativa, parametrata alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio, tenuto conto delle esclusioni e dei limiti di cui alla successiva lett. D).

### **D) Esclusioni e limiti.**

L'accesso al riparto del fondo di premialità è precluso:

1. al dipendente che abbia prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni;
2. al dipendente che abbia accumulato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento un debito orario superiore a 36 ore, qualora non recuperato completamente entro il 31 marzo dell'anno successivo, mediante opportuna pianificazione; detta esclusione non opera nel caso in cui il debito orario superiore a 36 ore derivi da cause indipendenti dal lavoratore; tali circostanze dovranno essere segnalate dal dipendente e verranno valutate e certificate attraverso un'istruttoria condotta dalla D.A.P.S.S./Direttore di U.O., in contraddittorio con il diretto superiore gerarchico e il dipendente medesimo, entro il 30 gennaio successivo;
3. al dipendente cui nell'anno di riferimento sia stata applicata una sanzione disciplinare pari o superiore a cinque giorni di sospensione dal servizio.

L'erogazione della quota individuale di premialità è proporzionata al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale (in qualsiasi articolazione) nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio, intesa quale:

- effettiva attività lavorativa
- ferie
- infortunio sul lavoro
- riposo settimanale
- riposo compensativo
- aggiornamento obbligatorio
- astensione obbligatoria per maternità
- permessi per diritto allo studio (150 ore)
- permessi per concorsi o esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi famigliari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
- permessi sindacali retribuiti
- malattia fino a giorni 30 nell'arco dell'anno solare
- permessi per donazioni AVIS e per servizi di protezione civile
- permessi di cui alla Legge n. 104/92
- malattia per riconosciuta causa di servizio.

Il personale neoassunto – ivi compreso il personale assunto in mobilità – accede alla corresponsione della quota di premialità dopo 90 giorni di servizio effettivo, salvo che non intervenga il mancato superamento del periodo di prova.



**E) Differenziazione del premio individuale.**

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 82 avente ad oggetto "Differenziazione del premio individuale", le Parti si riservano di disciplinarne l'applicazione a partire dall'anno 2019.

**F) Tempistiche di erogazione della quota mensile e del saldo della premialità .**

Ai fini dell'erogazione delle quote mensili di incentivazione, si conferma per l'anno 2019 quanto disposto con l'Accordo integrativo aziendale del 19.12.2012 in ordine a condizioni e tempistiche.

Le Parti si impegnano, entro il 31.07.2019, ad individuare modalità condivise per la ridefinizione del predetto Accordo, a valere dall'anno 2020.

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda

Il Direttore Generale .....

Il Direttore Amministrativo .....

Per la R.S.U. Aziendale:

Il Coordinatore R.S.U. ....

Il Vice Coordinatore R.S.U. ....

Per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL .....

CISL FPS .....

UIL FPL .....

NURSING UP .....

FSI USAE .....

FSI .....

San Fermo della Battaglia

10 MAG. 2019