



CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO – PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2019

Con questo accordo, le parti hanno voluto definire in via preventiva, per l'anno 2019:

Considerato che il vigente CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 21.05.2018, al Titolo VIII *“Trattamento economico”* – Capo II *“Fondi”* prevede:

- al comma 6) dell' art.81, che le risorse del *“Fondo premialità e fasce”* sono annualmente disponibili, tra l'altro, per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- ai commi 1) e 2) dell'art. 82, che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate - secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda - è attribuita una maggiorazione del premio individuale e che tale maggiorazione *“...non potrà essere inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1).”*
- al comma 3) del predetto art. 82, che *“La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”;*
- al comma 1) dell'art. 84, che *“Al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e di cui all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce), con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo Premialità e fasce) e, specificatamente, ai premi di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) almeno il 30% di tali risorse.”*

Determinazione del fondo

Nel nuovo *“Fondo premialità e fasce”* confluiscono tutti i valori indicati nei commi 2 e seguenti dell'art. 81 CCNL 21.05.2018.

Per l'anno 2019 il fondo provvisorio ammonta a € 13.704.934,00 e la quota destinata alla premialità risulta pari a € 3.972.011,00, salve eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali, quali ad esempio, riduzioni dovute a disposizioni di legge varie.

Quest'ultima quota di € 3.972.011,00 potrà essere incrementata da eventuali risparmi anno 2019 riferiti a:

- 1) quota fasce del *“Fondo premialità e fasce”*;
- 2) quota *“Fondo condizioni di lavoro e incarichi”*
- 3) quota dei risparmi di gestione conseguiti e certificati
- 4) risorse ex art. 113 D.Lvo nr. 50 del 18 aprile 2016

Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. UOC/Servizi/Uffici/Moduli Funzionali);
- l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.

Il fondo complessivo, comprensivo dei risparmi di cui al precedente paragrafo – punti 1) e 2) - e dedotta la percentuale riservata ai progetti strategici aziendali (di cui si dirà più avanti), viene pertanto suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa (70%) e l'altra alla remunerazione della performance individuale (30%).



Le risorse indicate ai punti 3) e 4) del paragrafo “*Determinazione del fondo*”, saranno oggetto di specifico confronto sindacale.

a) Performance organizzativa (70% delle risorse disponibili)

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria di cui alla seguente sintesi, correlati all'entità del personale in forza alle articolazioni organizzative cui vengono assegnati gli obiettivi nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time), nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando che si intendono riassorbite le eventuali supplenze:

categoria	peso
cat. A	1,30
cat. B	1,60
cat. Bs	1,70
cat. C	1,90
cat. D senza funzioni di coordinamento	2,20
cat. D con funzioni di coordinamento e cat. Ds	2,50

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi, cui correlare l'attribuzione della quota del fondo, è così sintetizzata:

% raggiungimento obiettivi	quota fondo attribuita
Superiore al 90% e sino al 100%	100
Superiore all'80% e sino al 90%	85
Superiore al 70% e sino all'80%	80
Superiore al 50% e sino al 70%	Quota incentivo produttività uguale alla percentuale raggiunta
Uguale o inferiore al 50%	Nessuna incentivazione

Nell'ambito delle singole strutture, a ciascun dipendente la quota da erogare sarà inoltre rapportata ai giorni lavorativi utili, comparati ai giorni nell'anno (365).

Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:

- le aspettative non retribuite,
- le malattie, ivi comprese le gravi patologie
- i congedi a vario titolo.



In caso di raggiungimento di almeno 6 mesi di giorni utili, verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della produttività anche i primi 45 giorni di malattia nel corso dell'anno, le gravi patologie ex art. 43 CCNL 21/05/2018 e il congedo di maternità o paternità (interdizione obbligatoria).

Per il personale in distacco sindacale viene attribuita la quota fissa del 51%.

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

b) Performance individuale (30% delle risorse disponibili).

Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria riportati al punto a), correlati all'entità del personale in forza all'articolazione stessa nell'anno, al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

All'interno delle singole articolazioni, la quota da attribuire a ciascun dipendente viene inoltre determinata tenendo conto dei giorni utili di presenza nonché del coefficiente di valutazione derivante dalla scheda del singolo dipendente.

Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:

- le aspettative non retribuite,
- le malattie, ivi comprese le gravi patologie
- i congedi a vario titolo.

Per l'anno 2019 - nelle more della definizione del nuovo sistema di valutazione permanente, al fine di rendere il processo valutativo maggiormente aderente a quanto previsto dal presente accordo - si conviene di utilizzare lo strumento ed i criteri di valutazione previsti nel sistema della ex Azienda Ospedaliera "Ospedale Civile di Legnano", ad eccezione – considerata la temporalità di sottoscrizione del presente atto – dello step relativo alla valutazione intermedia.

Per il personale in distacco sindacale nonché per il personale per il quale non è possibile esprimere la valutazione ma con giorni utili di presenza, viene attribuito il coefficiente minimo (0,50).

La valutazione viene espressa – così come indicato nel *"Regolamento Aziendale per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di risultato e della professionalità espressa del personale del comparto"* (ex Azienda Ospedaliera) – per i dipendenti che siano stati in servizio per almeno 30 giorni.

b.1) Differenziazione del premio individuale (ex art. 82 CCNL 21/5/2018)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (30% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, vale a dire punti: 4,90, 4,95 e 5,00.



Il budget per il finanziamento di detta quota viene fissato nel 5% della somma stanziata per la performance individuale.

La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite per categoria, dei premi per performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, nelle entità di cui alla seguente tabella:

<i>categoria</i>	<i>quota da erogare</i>
cat. A	€ 65,00
cat. B	€ 80,00
cat. Bs	€ 85,00
cat. C	€ 95,00
cat. D senza funzioni di coordinamento	€ 110,00
cat. D con funzioni di coordinamento e cat. Ds	€ 125,00

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale appartenente ad ogni categoria (con eventuale arrotondamento alla unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

- ove il numero degli aventi titolo sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.
Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale, l'ordine di priorità verrà determinato applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:
 - 1) conseguimento punteggio 5,00;
 - 2) conseguimento punteggio 4,95;
 - 3) conseguimento punteggio 4,90
 - 4) maggiore anzianità di servizio maturata in Azienda ed Enti confluiti;
 - 5) maggiore anzianità complessiva di servizio in Aziende sanitarie pubbliche;
 - 6) maggiore anzianità anagrafica;
- nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato).

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in una unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.

Quota da destinare ai progetti strategici aziendali

Le parti destinano fino a una percentuale massima del 1,50% del fondo della produttività collettiva dell'anno 2019 a favore di progetti strategici aziendali presentati nel corso del 2019 alla RSU e alle OO.SS. del Comparto.

I progetti strategici, entro il 31 ottobre 2019, dovranno essere presentati preventivamente alla RSU e alle OO.SS. del Comparto.



Valutazione in corso d'anno dello stato di avanzamento della performance.

A seguito della valutazione dello stato di avanzamento da parte del Nucleo di Valutazione sono corrisposte quote di incentivazione in base ai seguenti criteri:

- 1) la valutazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi è correlata alla quota di performance organizzativa;
- 2) la valutazione ha cadenza trimestrale, nei mesi di ottobre 2019 e gennaio 2020, con riferimento ai trimestri precedenti, tenuto conto che per il periodo gennaio/giugno 2019 ha trovato applicazione l'accordo ponte sottoscritto in data 8 aprile 2019;
- 3) la quota relativa allo stato di avanzamento è posta in pagamento, mensilmente, dal mese di ottobre 2019 e sarà erogata sino a tutto il mese di marzo 2020;

Quota di erogazione mensile a fronte della valutazione trimestrale, da rapportare ai giorni utili di presenza nel mese.

<i>categoria</i>	<i>quota mensile</i>
A	€ 44,00
B	€ 54,00
Bs	€ 58,00
C	€ 64,00
D	€ 74,00
Ds	€ 85,00

*Nell'ipotesi in cui, a seguito delle attestazioni sullo stato di avanzamento trimestrale, **il Nucleo di Valutazione accertasse che una determinata articolazione organizzativa non raggiunge la percentuale (%) minima "Superiore al 50"**, con la realizzazione degli obiettivi, **non si procederà** all'erogazione della relativa quota sino a nuova attestazione di conformità, senza effetto retroattivo e ne verrà data informativa preventiva alla RSU ed alle OO.SS. del Comparto.*

Nel caso di attestazioni viziate da errori materiali, si provvederà a sanarli e, conseguentemente, all'erogazione delle quote non corrisposte.

Il saldo della performance organizzativa, salvo conguaglio positivo o negativo degli importi erogati a titolo di stato di avanzamento, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, entro il mese di maggio 2020.

La quota della performance individuale, verrà erogata in un'unica soluzione al termine del processo di valutazione (scadenza 29 febbraio 2020), entro il mese di maggio 2020.

L'erogazione a titolo di performance organizzativa e performance individuale degli eventuali avanzi della quota fasce del "Fondo premialità e fasce" e del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", verrà operata successivamente, non appena determinati puntualmente gli avanzi stessi.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Ovest Milanese

DURATA

Il presente accordo è valido per l'anno 2019.