

VERBALE

In data 16.07.2024 alle ore 12.00 presso la Sede Legale di Sanluri in via Ungaretti n.9 ha luogo l'incontro della Delegazione Trattante per il CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità.

L'assemblea, regolarmente convocata per discutere il seguente ordine del giorno:

1. **Accordo sui Differenziali Economici di Professionalità (DEP);**
2. **Accordo sulla Produttività per l'anno 2024;**
3. **Spostamento di risorse dal Fondo 103 al Fondo 102 del CCNL Comparto Sanità.**

Presiede la riunione il Direttore Generale, Dott. Giorgio Carboni. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte dal Dott. Davide Marrocu. Partecipano all'incontro il Dott.ssa Sandra Olla, il Dott. Francesco Vacca, e la Sig.ra Maria Cecilia Chessa.

Apri la seduta la Dott.ssa Federica Pillai, che dà la parola a Dott. Francesco Vacca.

Svolgimento della Riunione:**1. Accordo sui Differenziali Economici di Professionalità (DEP)**

Facendo seguito ad una discussione articolata si è proceduto ad apportare delle modifiche all'accordo 2023 relativo ai Differenziali Economici di Professionalità (DEP):

- È stato concordato e **siglato l'Accordo (DEP) 2024** dei differenziali economici per il personale, in base ai criteri di valutazione personali non sono influenzate dalla performance organizzativa della struttura d'appartenenza.
- Il documento con i dettagli dell'accordo sui DEP è allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A).

2. Accordo sulla Produttività per l'anno 2024

Parte Pubblica ha chiesto l'aumento della percentuale oltre il 5% (quota premio per prestazioni individuali a disposizione della Direzione Aziendale), la Parte Sindacale non approva la proposta avanzata.

Dopo un'ampia e articolata discussione si è raggiunto il seguente accordo:



- Viene approvato, a seguito di diverse modifiche, **l'Accordo della Produttività per l'anno 2024** come delineato nel documento allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale (Allegato B).

3. Spostamento di risorse dal Fondo 103 al Fondo 102 del CCNL Comparto Sanità

Infine, è stata trattata la questione dello spostamento di risorse dal Fondo 103 al Fondo 102 del CCNL Comparto Sanità:

- Si è deciso di trasferire un importo pari a € 80.000 euro dal Fondo 103 al Fondo 102 per garantire la costituzione dei fondi contrattuali definitivi per il 2023.

Conclusioni:

La riunione si conclude alle ore 14.00. Si specifica che la mancata formulazione di rilievi entro il termine di 5 giorni dal ricevimento del presente verbale sarà intesa quale integrale accettazione dei contenuti del medesimo.

Allegati:

- Allegato A: Piano di produttività 2024
- Allegato B: Dettagli dell'accordo sui DEP

Sanluri 16.07.2024

Letto, approvato e sottoscritto.

RSU

FP CGIL

CISL FP

UIL FLP

FIALS

NURSIND

NURSING UP

Direttore Generale

Direttore Amministrativo

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

P.IVA: 03990320925

sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>

e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it



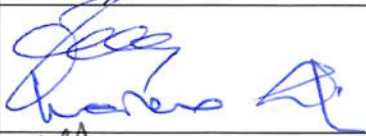
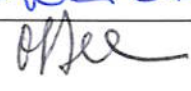

PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it

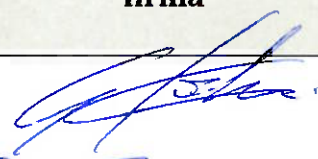
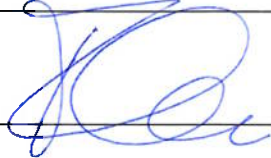


ASL Mediocampidano

Azienda socio-sanitaria locale

FOGLIO FIRMA - INCONTRO DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE - COMPARTO - 16.07.2024

Organizzazione Sindacale	Nome e Cognome	firma
RSU	MARZIA GATTOLLO COLLA GIORGIO CARBONI MANUELA PILLAI	
FP CGIL	GIORGIO CARBONI	
CISL FP	CORREANA ZUCCAS GIORGIO CARBONI	
UIL FLP	PIRELLA SOCINI	
FIALS	PIRELLA CARBONI MARZIA GATTOLLO	
NURSIND		
NURSINGUP		

Parte Pubblica	Nome e Cognome	firma
Direttore Generale	Dott. Giorgio Carboni	
Direttore Amministrativo	Dott.ssa Federica Pillai	
Direttore Sanitario		

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALL'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' 2024 SIGLATO TRA L'ASL 6 MEDIO CAMPIDANO, LA RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO.

PREMESSE

Le parti hanno rappresentato la volontà di riconoscere ai propri dipendenti dell'Area del Comparto l'attribuzione di un differenziale economico di professionalità con decorrenza 01/01/2024.

Presupposto per tale riconoscimento è che la graduatoria relativa alle prescritte procedure selettive venga **formalmente approvata entro il 31.12.2024**.

Il valore economico da utilizzare per le progressioni economiche viene concordato attraverso la contrattazione decentrata. In riferimento all'anno 2024, per la procedura di cui trattasi, viene destinato l'intero importo per le progressioni economiche all'interno dell'area, indicato provvisoriamente, in euro 130.000,00 nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali Art.102 Comparto Sanità 2019-2021.

Ripartizione delle risorse disponibili:

Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo Art.102 e in applicazione del principio di selettività nel rispetto della quota non superiore al 50% dei dipendenti potenziali beneficiari in servizio presso la ASL del Medio Campidano alla data del 01-01-2024, si tiene conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Es:

AREA	RUOLO	CATEGORIA
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	SANITARIO	D, DS
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	TECNICO	D, DS
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO	D, DS
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	PROFESSIONALE	D, DS
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	SOCIOSANITARIO	D DS
ASSISTENTI	SANITARIO	C
ASSISTENTI	TECNICO	C
ASSISTENTI	AMMINISTRATIVO	C
ASSISTENTI	PROFESSIONALE	C
OPERATORI	SANITARIO	BS
OPERATORI	TECNICO	BS
OPERATORI	AMMINISTRATIVO	BS
OPERATORI	PROFESSIONALE	BS
OPERATORI	SOCIOSANITARIO	BS
PERSONALE DI SUPPORTO	SANITARIO	B, A
PERSONALE DI SUPPORTO	TECNICO	B, A

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

P.IVA: 03990320925

sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>

e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it

PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it

PERSONALE DI SUPPORTO	AMMINISTRATIVO	B, A
PERSONALE DI SUPPORTO	PROFESSIONALE	B, A

Atti propedeutici alla selezione

L'amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire il differenziale economico di professionalità.

L'avviso di selezione va pubblicato per almeno 10 giorni nel sito aziendale, sezione concorsi e selezione, ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

REQUISITI DI ACCESSO

Accedono alla selezione per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ASL 6 MEDIO CAMPIDANO alla data del 01 gennaio 2024 che:

- a) vantino almeno 36 mesi, nello stesso profilo economico, senza aver beneficiato di alcuna progressione economica;
- b) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'.

Il punteggio totale è pari a 100 punti da ripartire tra i seguenti criteri:

CRITERIO	VALORE
VALUTAZIONE INDIVIDUALE	60
ESPERIENZA PROFESSIONALE	40
TOTALE	100

1) Valutazione individuale

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni individuali disponibile in ordine cronologico, le valutazioni personali non sono influenzate dalla performance organizzativa della struttura d'apparenza.

2) Esperienza professionale maturata

Per esperienza professionale maturata si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato e a tempo parziale (riproporzionato al full-time) presso aziende del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

- a) Punti 1 per anno di servizio prestato presso il SSN fino al raggiungimento massimo 20 punti; i periodi prestati presso altri enti pubblici non del servizio sanitario nazionale sono valutati con 0.5 punti per anno. (i periodi prestati in comando presso l'assessorato alla sanità e in distacco sindacale sono considerati periodi prestati presso il servizio sanitario nazionale)
- b) Punti 2 per ciascun anno di anzianità in fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultimo differenziale economico raggiunto nel servizio sanitario nazionale con l'assegnazione di un punteggio massimo di 20 punti.

Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti.

Una volta stilate le graduatorie viene assicurata priorità nell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità a una quota non superiore al 10% delle risorse per ogni Area e Ruolo, quota che sarà destinata, in ordine di priorità e secondo punteggio decrescente, ai dipendenti che:

- Risultino non beneficiari di progressione economica negli ultimi 10 anni.
- Risultino beneficiari di 2 progressioni economiche negli ultimi 20 anni

La restante parte è ordinata con punteggio decrescente divisi per area e ruolo.

Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt.22 e segg. Della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'approvazione delle graduatorie.

Norma Finale

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

Letto, approvato e sottoscritto.

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

P.IVA: 03990320925

sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>

e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it

PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it

FIDLS

Pagina 3 di 4



RSU

FP CGIL

CISL FP

UIL FLP

FIALS

NURSIND

NURSING UP

Direttore Generale

Direttore Amministrativo

Direttore Sanitario

Sanluri 16.07.2024

Accordo Produttività 2024

Il giorno 16 del mese di Luglio dell'anno 2024, nella sede legale dell'ASL n°6 Medio Campidano, in via Ungaretti, 9 – Sanluri, si è riunita la delegazione trattante dell'ASL 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 2024, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e condizioni di lavoro art. 103 CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

In via preliminare, vengono richiamati:

- I criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2023;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ASL Medio Campidano per gli anni 2023/2025 approvato con deliberazione n. 133 del 31/03/2023;

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 n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. applicate, con riguardo al presente accordo.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL Medio Campidano con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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.

Per il comparto la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- 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 Aziendale.

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

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti.

Pertanto, non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2024 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale "Condizioni lavoro e produttività" di cui all'articolo 103 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019 – 2021, viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) generale;
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale;

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;
- numero dei dipendenti in servizio.

La quota di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.



L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del premio di produttività generale (lettera a) dello stesso anno.

L'amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 103, (Fondo premialità e condizioni di lavoro) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene confermata nella definizione dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per categoria al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1.

A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 712 del 28/12/2023 e ss.mm. ii..

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

Tabella 1

AREA	Punti
------	-------

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

P.IVA: 03990320925

sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>

e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it

PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it

Supporto	6.5
Operatori	7
Assistenti	8
Funzionari e Prof della Salute	9,5

Il premio di produttività (premialità) sarà erogato sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema permanente di valutazione. L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulta valutabile, a tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'art. 1 comma 183 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016 - ai fini della determinazione della premialità 2024 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Sono considerate a tutti gli effetti come servizio reso le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- congedo parentale;
- ferie;
- riposi compensativi;
- aggiornamento professionale;
- distacco/permesso sindacale.



Per quanto non previsto 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 n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii..

Norma Finale

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.

Sanluri 16.07.2024

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Medio Campidano

Il Direttore Generale

Il Direttore Sanitario

Il Direttore Amministrativo

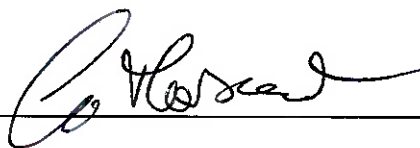
La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS



NURSIND

NURSING UP

RSU

