



## **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.

**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](mailto:direzione.generale@aslmediocampidano.it)

PEC: [protocollo@pec.aslmediocampidano.it](mailto:protocollo@pec.aslmediocampidano.it)



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
------	-------

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 rinviano 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

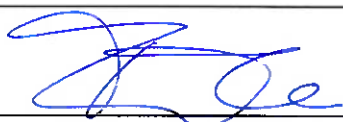
Letto, approvato e sottoscritto.

### **La Delegazione trattante ASL Medio Campidano**

Il Direttore Generale



Il Direttore Sanitario



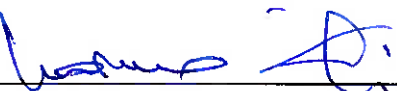
Il Direttore Amministrativo

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



**ASL MEDIO CAMPIDANO**

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

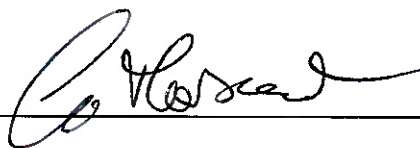
P.IVA: 03990320925

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

e-mail: [direzione.generale@aslmediocampidano.it](mailto:direzione.generale@aslmediocampidano.it)

PEC: [protocollo@pec.aslmediocampidano.it](mailto:protocollo@pec.aslmediocampidano.it)

FIALS



NURSIND

NURSING UP

RSU

