Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Valtellina e Alto Lario

ACCORDO SINDACALE - DISTRIBUZIONE FONDO DELLA PREMIALITA'– PERSONALE DEL COMPARTO.

In data 09.04.2021 alle ore 10:00 presso l'aula Direzione Strategica, ha luogo l'incontro tra l'ASST Valtellina e Alto Lario e le Rappresentanze Sindacali di Comparto per la sottoscrizione dell'accordo in materia premialità dell'area del Comparto.

A tal fine, le parti hanno convenuto di regolamentare l'intera materia come di seguito descritto:

Distribuzione del fondo della Premialità – a decorrere dal 01.01.2020

La quota di fondo, che verrà definita in sede di contrattazione integrativa da destinare al finanziamento della premialità, viene suddiviso come di seguito riportato:

- **70%** Performance organizzativa (budget di struttura);
- **25%** Performance individuale
- **5%** Progetti aziendali strategici

Partecipano alla distribuzione del fondo i dipendenti del comparto con almeno 3 mesi di servizio effettivo nell'anno solare di riferimento, nonché con una valutazione di performance individuale positiva.

Sono equiparate a presenza le seguenti assenze:

- Riposi compensativi
- L. 104/1992 per se stessi
- Interdizione anticipata e maternità obbligatoria
- Permessi sindacali
- Infortunio
- Permesso per testimonianza in tribunale per cause aziendali
- Permesso per lutto
- Permesso per gravi motivi L. 53/2000
- Permesso donazione sangue/midollo
- Permessi di cui all'art. 37 CCNL 21/05/2018
- Giornate di aggiornamento facoltativo autorizzato, nei limiti degli 8 giorni contrattuali
- Terapia salvavita

ASSENZA	PESO
Assenza < 20 gg	100%
20 gg < Assenza < 9 mesi	Proporzione

Assenza > 9 mesi	0%

Per i dipendenti titolari di incarichi di funzione di cui agli artt. 14 e segg. del CCNL 2016-2018 l'importo erogato a titolo di premialità ai sensi del presente accordo verrà maggiorato di una percentuale fino ad un massimo del 10% dell'indennità di funzione corrisposta agli stessi dipendenti e in relazione al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.

Tale maggiorazione troverà applicazione esclusivamente in caso di presenza di residuo di quota sul fondo contrattuale "condizioni di lavoro ed incarichi".

Trova inoltre applicazione l'art. 82, c.2 del CCNL del Comparto Sanità 2016/2018, con il finanziamento di € 50.000,00 a valere sul residuo del fondo contrattuale "condizioni di lavoro ed incarichi", che in caso di mancata o parziale copertura della precitata quota, troverà capienza del relativo fondo contrattuale "premialità e fasce". La quota è pari al 60% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti legati alla performance individuale, come indicato nell'art. 82, comma 2, del CCNL 2016-2018.
La maggiorazione è attribuita ai dipendenti non titolari di incarichi di funzione, che conseguano le valutazioni più elevate secondo un ordine decrescente, dando priorità ai dipendenti più giovani di età in caso di parità di punteggio.

In caso di presenza di residuo di fondo degli incarichi, si darà precedenza al finanziamento per l'applicazione del precitato art. 82.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Si intende la valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi di budget. Tali obiettivi saranno declinati all'interno della struttura di appartenenza (CdR) di norma entro il mese di aprile e saranno adeguatamente comunicati formalmente ai dipendenti in base alla programmazione della negoziazione del budget. E'previsto inoltre almeno un incontro tra ciascun responsabile con i dipendenti del CdR per la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi. La distribuzione del fondo relativo alla performance organizzativa della quota di premialità terrà conto dei seguenti criteri:

- tipo rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- assenze dal servizio;

Indici di ponderazione per categoria di appartenenza:

- cat. A 1,0
- cat. B/Bs 1,1
- cat. C 1,2
- cat. D/Ds 1,3

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	INCENTIVAZIONE ECONOMICA
>90%	100%

>=80% e <= 90%	90%
>= 70% e <80%	80%
>= 50% e <70%	70%
<50%	0%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La quota del 25% del fondo viene distribuita in base alla performance individuale, con una scheda di valutazione con punteggio di almeno discreto, tiene conto dei seguenti criteri:

- punteggio conseguito dal dipendente nella scheda di valutazione;
- rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- applicazione di pesi differenziati in relazione all'intervallo di valutazione:

DISCRETO	peso 1,0	con punteggio complessivo da 50 a 69
BUONO	peso 1,4	con punteggio complessivo da 70 a 85
OTTIMO	Peso 1,6	con punteggio complessivo da 86 a 95
ECCELLENTE	peso 2,1	con punteggio complessivo da 96 a 100

In presenza di punteggio con decimali, lo stesso sarà arrotondato per eccesso per decimali pari o superiori a 0,5.

Per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi individuali, contenuti nella scheda di valutazione, avverrà da parte del valutatore, di norma, entro il mese di aprile, mediante comunicazione formale al valutato. E' previsto, in caso di criticità, un incontro/comunicazione intermedia con il valutato in merito allo stato di raggiungimento dei medesimi obiettivi.

PROGETTI AZIENDALI STRATEGICI

TIPOLOGIA OBIETTIVI:

- Predeterminati e non inseriti nel percorso di budget
- Non prevedibili perché intervenuti nel corso dell'anno ma di particolare rilevanza strategica, comunicati entro 30 giorni dalla formalizzazione del progetto

Gli obiettivi devono essere preventivamente comunicati alle OO.SS. e RSU.

PARTECIPANTI: specifiche unità operative/ categorie professionali / individui

IMPORTO: in funzione dell'obiettivo da raggiungere sulla base della valutazione dell'apporto individuale fermo restando la valutazione positiva

QUOTA MINIMA: non inferiore ad € 750,00
QUOTA MASSIMA: non potrà superare € 2.000,00

GESTIONE RESIDUI PRESENTE ACCORDO:

Qualunque somma residua derivante dall'applicazione del presente accordo, ivi compreso il residuo del fondo Progetti Aziendali Strategici, verrà redistribuita secondo le medesime modalità inserite nel presente accordo.

CLAUSOLA ANNO 2020

Per il solo anno 2020, in considerazione della data di sottoscrizione del presente accordo dovuto alla situazione emergenziale da pandemia Covid-19, le parti concordano che la percentuale di raggiungimento relativa agli obiettivi della performance organizzativa sarà considerata pari a > 90% corrispondente al 100% dell'incentivazione economica.

Letto, confermato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo
Dott. Andrea De Vitis

_____

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Giuseppina Ardemagni

_____

Il Direttore Sociosanitario
Dott. Paolo Formigoni

_____

Il Direttore U.O.C. Risorse Umane
Dott.ssa Emanuela Tanzi

_____

Il Dirigente UOS Sitra Area Territoriale
Dott.ssa Daniela Rusconi

_____

PER LE OO. SS.

F.P. CGIL _____

_____

CISL F.P. _____

_____

UIL FPL _____

_____

FIALS _____

_____

FSI – USAE _____

FSI _____

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Valtellina e Alto Lario

Il Dirigente Professioni Sanitarie
Dott. Tonino Trinca Colonel

NURSING UP_____

_____

R.S.U. _____

_____

_____

_____

_____