



SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

**ACCORDO INTEGRATIVO CRITERI DISTRIBUZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ART. 103 CCNL COMPARTO SANITA' 02.11.2022**

Le Parti, tenuto conto:

- delle disposizioni dettate dall'art 9 c.5, lett. b) e dall'art. 103 del CCNL 02.11.2022 per la disciplina dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e delle risorse dei fondi ad essi destinabili

definiscono il seguente accordo per la distribuzione dei premi di cui alle disposizioni contrattuali sopra richiamate.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono finanziati con la quota del "Fondo premialità e condizioni di lavoro", ex art. 103 del CCNL Comparto Sanità 02.11.2022, che viene costituito annualmente.

Le suddette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia e di economicità dei servizi istituzionali.

La corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) verrà operata secondo i criteri e le modalità sotto indicate, distinta a seconda che si tratti di:

- 1) OBIETTIVI STRATEGICI
- 2) OBIETTIVI DI CARATTERE AZIENDALE (obiettivi di budget)

1) OBIETTIVI STRATEGICI

Per la realizzazione di specifici obiettivi strategici nell'ambito della programmazione annuale, come definita dal Direttore generale, viene accantonato un importo pari a massimo il 10% del fondo "Premialità e condizioni di lavoro" ai fini dell'espletamento di progetti ad essi correlati rimandando ad accordo tecnico specifico la puntuale definizione e declinazione dei criteri di assegnazione. Modalità e criteri sono definiti nell'Accordo quadro del 18.10.2024 cui si rinvia

Eventuali somme non utilizzate entro l'anno di competenza ritornano al fondo "Premialità e condizioni di lavoro".

2) OBIETTIVI DI CARATTERE AZIENDALE (OBIETTIVI DI BUDGET)

La realizzazione degli obiettivi di carattere aziendale (obiettivi di budget) è finanziata con la quota del "Fondo premialità e condizioni di lavoro", ex art. 103 del CCNL Comparto Sanità 02.11.2022, che viene

**SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

costituito annualmente, destinata specificatamente al Fondo Premialità, al netto della quota di cui al punto 1) destinata agli obiettivi strategici.

Premesso che partecipano all'erogazione dei premi correlati alla performance tutti i dipendenti che abbiano svolto nell'anno di competenza un periodo minimo di servizio di **3 mesi**, la distribuzione della quota parte del Fondo destinata alla performance, dedotta dell'importo riservato agli obiettivi strategici di cui al punto 1), verrà effettuata in base alla valutazione condotta sul raggiungimento degli obiettivi di CDR (performance organizzativa) e dell'apporto quali-quantitativo del singolo dipendente (performance individuale), come di seguito indicato.

Si procederà a definire una **QUOTA TEORICA COMPLESSIVA** (performance organizzativa-performance individuale) attribuibile a ciascuna unità di personale suddividendo l'ammontare del fondo di cui trattasi per il numero del personale **presente in servizio al 1° marzo di ogni anno** rapportato in base:

- alla area di appartenenza: le risorse verranno corrisposte al personale con quote rapportate in base alle categorie di appartenenza come di seguito indicato in *tabella 1*
- all'orario settimanale di lavoro

Tabella 1.

AREA PERSONALE DI SUPPORTO (ex cat. A e B)	1,9
AREA DEGLI OPERATORI (ex cat. Bs)	2
AREA DEGLI ASSISTENTI (ex cat. C)	2,3
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (ex cat. D-Ds)	3

Successivamente la quota teorica complessiva verrà articolata in:

1. Performance organizzativa

La performance organizzativa verrà valutata sulla base del raggiungimento aziendale degli obiettivi di budget destinando alla stessa una **quota pari al 60%** della **QUOTA TEORICA COMPLESSIVA** come sopra descritta.

Sulla tale quota incidono:

- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati al CDR di afferenza del singolo.
- le assenze dal servizio

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo di budget assegnato alla singola struttura determinerà il proporzionamento delle quote individuali teoriche secondo le seguenti corrispondenze:


SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<50	TRA 50/89	TRA 90/100
VALORIZZAZIONE	0	Direttamente proporzionale alla % di raggiungimento	100

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA: Nel caso in cui il mancato totale o parziale raggiungimento dell'obiettivo non sia ascrivibile al personale del comparto le quote non subiranno il relativo predetto proporzionamento

I riconoscimenti incentivanti saranno subordinati alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, in ordine alla effettiva realizzazione della specifica progettualità (percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati al CDR).

Per quanto concerne le assenze dal servizio si stabilisce che non sono utili al fine della maturazione del diritto all'erogazione dei premi oggetto del presente accordo i periodi di assenza a titolo di:

- congedo parentale;
- aspettative e permessi, non retribuiti e retribuiti, a qualsiasi titolo (ad esclusione delle prerogative sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e sm.i. e dei permessi ex L.104/1992);
- congedo ex art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001;
- malattia (ad esclusione dell'infortunio e della malattia professionale);
- sospensione dal servizio in applicazione di sanzioni disciplinari;
- diritto allo studio (150 ore).

Al personale assente titolo di distacco sindacale retribuito ex art. 11 CCNL 02/11/2022 verrà riconosciuto l'elemento di garanzia nella misura del 90% della premialità erogata nell'ultimo anno di servizio che precede l'attivazione del distacco. Per i distacchi in vigore e la cui attivazione è avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui sopra (90%) andrà applicata al valore medio della produttività dell'anno 2018.

2. Performance individuale

La performance individuale ha ad oggetto le aree comportamentali previste nella scheda di valutazione individuale impiegata in Azienda.

La quota teorica attribuibile a ciascuna unità di personale per la performance individuale verrà calcolata sul restante **40% della QUOTA TEORICA COMPLESSIVA**

Accederà all'erogazione della performance individuale il personale che nel corso dell'anno solare di riferimento abbia effettuato almeno:

- Per il personale in servizio per l'intero anno 3 mesi di servizio effettivo (al netto di ferie e recuperi) rapportata al dovuto.

**SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

- Per il personale assunto o cessato in corso d'anno 6 mesi di servizio effettivo (al netto di ferie e recuperi) rapportata al dovuto.

La quota da attribuire a ciascun dipendente, parametrata sulla base del dovuto, verrà determinata in base alla performance individuale prestata, mediante i seguenti criteri:

- Sistema di valutazione aziendale. L'attribuzione della quota procapite avverrà in proporzione al punteggio raggiunto con la scheda individuale di valutazione. Qualora il dipendente riporti un punteggio:
 - o inferiore a punti 120 (o per gli incaricati di funzione se quattro item dell'area dei comportamenti hanno valutazione "scarso") la valutazione (essendo negativa) non consentirà l'erogazione del premio a titolo di performance individuale;
 - o Da 120 a 169 conseguirà un premio proporzionalmente ridotto in modo puntuale;
 - o da 170 a 200 conseguirà il premio pieno (100% della quota erogabile).
- Assenza di provvedimenti disciplinari uguali o superiori alla multa.

Si ritiene che i due criteri incidano sulla quota con la seguente proporzione:

- ✓ 85% sistema di valutazione;
- ✓ 15% assenza di provvedimenti disciplinari.

PREMIO DI ECCELLENZA

Nell'ambito della performance individuale ai dipendenti che conseguiranno nella scheda di valutazione individuale i punteggi più elevati potrà essere attribuita una maggiorazione del premio individuale ordinariamente spettante pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi complessivamente attribuiti al personale valutato positivamente, come previsto dall'art. 82 del CCNL 21.5.2018 non modificato dal vigente CCNL del 02.11.2022 (che abbia pertanto ottenuto nella scheda di valutazione una valutazione uguale o superiore a punti 120).

La maggiorazione del premio individuale ordinariamente spettante ai dipendenti, così come definito dagli accordi del 19.12.2019, 12.9.2022 ripresi nella sintesi dell'incontro del 10.6.2024, viene destinato al 10% dei dipendenti assegnati ad ogni valutatore con arrotondamento all'unità superiore.

Nel caso in cui ad un valutatore siano assegnati meno di n. 10 valutati gli stessi vengono aggregati come segue:

1. per CDR di appartenenza;
2. nel caso in cui il numero dei dipendenti aggregati per CDR non raggiunga il numero minimo di 10 si procederà all'aggregazione all'interno di una aggregazione fittizia denominata AREA DI STAFF o AREA SANITARIA a seconda che si tratti di unità/servizi in staff o meno.

**SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

I soggetti ai quali potrà essere riconosciuto il beneficio della maggiorazione del premio individuale saranno individuati prendendo in considerazione le più elevate valutazioni conseguite nell'anno di riferimento nell'ambito di ogni singolo valutatore/CDR e dovranno essere, altresì in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) essere dipendenti di ASST Cremona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno 2 anni;
- 2) non essere stati assenti nell'anno per più di 20 giorni lavorativi al netto delle ferie e dei recuperi;
- 3) assenza di procedimenti disciplinari (anche nella forma del richiamo verbale o scritto).

In caso di parità l'individuazione dei beneficiari avverrà:

- secondo l'ordine definito dal minor numero di assenze effettuate al netto delle ferie;
- in caso di ulteriore parità, sulla base della migliore performance organizzativa e individuale nell'anno stesso;
- in caso di ulteriore parità mediante determinazione motivata della direzione generale, sanitaria, socio sanitaria, amministrativa (a seconda dell'area di appartenenza del singolo dipendente) acquisite le proposte dei rispettivi Responsabili.

Distribuzione dei residui

I residui relativi alla quota di performance organizzativa saranno redistribuiti fra il personale appartenente al medesimo CDR, in proporzione alla presenza, al dovuto ed alla area di appartenenza, con esclusione di coloro che non sono risultati destinatari di alcuna quota.

I residui conseguenti alla mancata erogazione del premio individuale e del premio di eccellenza saranno redistribuiti fra il personale appartenente al medesimo CDR in proporzione alla valutazione conseguita.

In caso di valutazione negativa i residui conseguenti alla mancata erogazione del premio individuale non verranno redistribuiti.

Le parti si impegnano a valutare l'impatto, delle modifiche introdotte nel sistema di valutazione, sulla premialità del 2024.

A tal fine la parte aziendale si impegna a segnalare eventuali distorsioni emerse in sede di analisi delle pre-valutazioni intese come scostamento significativo della media aziendale dai 170 punti previsti per il riconoscimento della premialità piena.



SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Per ASST Cremona

Il Direttore Amministrativo Dott. Gianluca Leggio	
Il Direttore Sanitario Dr. Francesco Reitano	
Il Direttore Socio-Sanitario Dott. Angelo Garavaglia	
La Direttrice SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane	
Dott.ssa Maria Teresa Bulgari	
Il Direttore SC DAPSS Dr. Alberto Silla	

Per la parte sindacale

FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
FSI	
NURSIND	
NURSING UP	
RSU	

