



ACCORDO – PREMIALITA' – ANNO 2018

Il giorno 11 settembre 2018, a seguito di convocazione, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte aziendale e di parte sindacale, come da allegato foglio presenze, per addivenire ad un accordo relativo alla ripartizione della premialità collegata alle performance per l'anno 2018. In tale sede si è svolto un articolato dibattito.

Il testo è stato oggetto di ulteriore esame durante l'incontro del 9.10.2018 il quale, alla luce delle considerazioni espresse nella seduta precedente, si è provveduto a sottoscrivere la presente intesa.

Premesso che

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo contratto nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2016-2018.

Tale contratto ha modificato sostanzialmente la natura e la composizione dei fondi contrattuali prevedendo, in luogo dei precedenti tre fondi, l'accorpamento degli importi nel fondo "condizioni di lavoro e incarichi"(art. 80) e "premierità e fasce (art. 81).

Regione Lombardia con propria nota, in virtù della titolarità del coordinamento regionale della contrattazione integrativa, ha inviato con mail acquisita al protocollo aziendale in data 4.10.2018 al n. 0017500/18, le linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali 2018 del comparto in applicazione del nuovo CCNL 2016/2018, sottoscritte con le OO.SS. in data 3.10.2018.

L'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

ASST della Valcamonica, con decreto 819 del 22.8.2018, ha provveduto a costituire definitivamente i fondi 2017 che costituiranno la base per i richiamati nuovi fondi 2018. Il fondo è attualmente all'esame del collegio sindacale cui spetta la certificazione definitiva;

DOPO AMPIO ED APPROFONDITO CONFRONTO,

considerato che la Direzione aziendale ha provveduto a negoziare con i responsabili delle strutture aziendali le schede di budget contenenti gli obiettivi definiti dalla Direzione Strategica (illustrate dal Responsabile del controllo di gestione);

visto che con decreto 857 del 30.08.2018 sono stati recepiti gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da Regione Lombardia;

Atteso che non è possibile, allo stato, in assenza di definitiva costituzione dei fondi 2018, addivenire ad una contrattazione conclusiva;



RITENUTO

in attesa della costituzione dei fondi 2018 e di una nuova intesa sui criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance organizzativa (art. 81 comma 6 lett.a) e alla performance individuale (art.81 comma 6 lett. b) e dei criteri per la differenziazione del premio individuale come previsto dall'art. 82 del CCNL, di addivenire ad un'intesa per l'annualità 2018

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

Ai fini della corresponsione dei premi individuali correlati alla performance viene preso in considerazione:

1) Performance organizzativa - Area degli obiettivi - scheda A (Scheda di Budget)

L'area obiettivi dell'unità operativa costituisce l'obiettivo concordato tra la dirigenza e la direzione strategica. Tale obiettivo comporta, al fine del raggiungimento, la partecipazione attiva del personale del comparto.

Nella scheda di budget sono individuati specifici obiettivi da utilizzare ai fini dell'incentivo di produttività per l'area del comparto sulla base dei quali il nucleo di valutazione aziendale procederà alla verifica del raggiungimento.

Circa la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo si applicano i seguenti criteri:

- Percentuale di raggiungimento degli obiettivi

VALORE COMPLESSIVO DEL 70%

VERIFICA INTERMEDIA:

Entro il mese di ottobre verrà effettuata una prima verifica sul raggiungimento degli obiettivi individuati ai fini dell'incentivo. Qualora si verificassero situazioni di criticità i dati saranno analizzati con riunioni apposite di UO.

2) Performance individuale - valutazione individuale - scheda B (Allegata)

Detta quota è attribuita secondo i seguenti criteri:

Fino a 17 punti - zero
da punti 18 a punti 22 - 50%
da punti 23 a punti 30 - 100%

Il dirigente/responsabile diretto **può** concordare con il dipendente criteri o definizione di obiettivi misurabili da utilizzare quali elementi ai fini di rendere maggiormente oggettiva la valutazione di cui alla scheda B. L'obiettivo concordato costituisce solo una modalità di valutazione partecipata e



resta interno al processo di valutazione dirigenziale. In ogni caso l'area dei comportamenti e della partecipazione alle attività del gruppo di lavoro costituisce elemento essenziale della valutazione.

VALORE COMPLESSIVO 30%

Le parti concordano che la scheda di valutazione individuale ai fini della produttività non deve essere assimilata alla scheda per le fasce.

Previa verifica degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione, al personale presente per almeno 30 giorni nel semestre e con le decurtazioni dovute alle assenze alla data del 30 giugno 2018, con il mese di Novembre viene corrisposto una quota di premio nel seguente limite massimo:

- categoria A	=	€ 320
- categoria B	=	€ 350
- categoria Bs	=	€ 370
- categoria C	=	€ 430
- categoria D	=	€ 480
- categoria Ds	=	€ 530

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 82 del CCNL, 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. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione viene definita, in sede di contrattazione integrativa, che definisce altresì la percentuale di personale cui attribuire detta maggiorazione.

Le parti danno atto che:

- Le previsioni del CCNL non prevedono più il saldo dei residui dei fondi nella medesima annualità ma riportano i residui all'annualità successiva, comportando in tal modo, solo per il 2018, una diminuzione della quota pro-capite annua disponibile per ogni singolo dipendente;
- L'Azienda provvederà entro fine anno, alla luce delle linee guida regionali sottoscritte con le OO.SS in data 3.10.2018, alla costituzione dei fondi contrattuali per l'anno 2018.
- La modalità di attribuzione della quota individuale, come prevista nel presente accordo, e la previsione di progetti strategici definiti dalla direzione, consentono già di differenziare le quote attribuite al personale in relazione all'apporto individuale.
- L'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance, al fine di consentire di adempiere le previsioni dell'art.82 del CCNL, non può avvenire al termine dell'annualità ma deve essere valutato in sede di predisposizione del piano annuale delle performance in modo che sia noto preventivamente al personale.
- E' stato avviato in data odierna il confronto sulle modalità di attribuzione dei premi correlati alle performance, come previsto dall'art. 8 comma 5 lett. b), al fine di addivenire ad un nuovo sistema per l'annualità 2019.



SALDO DEL PREMIO INDIVIDUALE

L'Azienda procederà al saldo dopo la validazione, da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni della relazione annuale sulla performance.

La quota destinata ai premi individuali viene ripartita, prima di effettuare il saldo, su ogni UO sulla base del personale assegnato complessivamente nel corso dell'anno di riferimento costituendo in tal modo la "dote" di ciascuna articolazione organizzativa. Tale importo viene interamente suddiviso secondo i criteri stabiliti dal presente accordo tra il personale dell'UO/Servizio e terrà conto dell'apporto individuale nel gruppo di lavoro in termini di presenza/ assenza, in relazione al contratto (PT/TP).

Le parti concordano di non considerare assenze le ferie, i recuperi ore, gli infortuni sul lavoro, la maternità obbligatoria.

Sul complessivo delle assenze si applica una franchigia di 30 giorni.

Si concorda inoltre per l'anno 2018 di riservare il 10% della quota dell'ex fondo produttività confluito nel nuovo fondo premialità e fasce a progetti di rilevanza strategica individuati dall'Azienda.

Il presente accordo è soggetto al controllo di compatibilità dei costi da parte del collegio sindacale ai sensi dell'art 40bis del D.Lgs. 165/2001 secondo le disposizioni di cui alla circolare n. 25/2012 della Presidenza del Consiglio-Dipartimento della Funzione Pubblica e pertanto l'efficacia dello stesso è subordinata al positivo riscontro del collegio.

Delegazione di parte pubblica

Organizzazioni sindacali

RSU *G. Montanari*

UILPTL *Lanzogni R.*

RSU *F. M. F.*

FI^{PCAL} *M. P.*

RSU *F. S.*

CISLTP