

ACCORDO – PREMIALITA'
(PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE)
ANNO 2019

Il giorno 30 luglio 2019, 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 del personale dei ruoli non dirigenziali (cd. comparto) collegata alla performance per l'anno 2019.

PREMESSO CHE

- l'ASST della Valcamonica, con Decreto del Direttore Generale n.352 del 28.3.2019 ha provveduto a costituire definitivamente i fondi 2018 e provvisoriamente quelli 2019;
- la definitiva costituzione dei fondi è subordinata alle procedure di valutazione da parte del Collegio Sindacale, alla data odierna non ancora svolte in ragione della modifica della costituzione del Collegio medesimo

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 del Direttore Generale n. 619 del 28.06.2019 sono stati recepiti gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da Regione Lombardia;

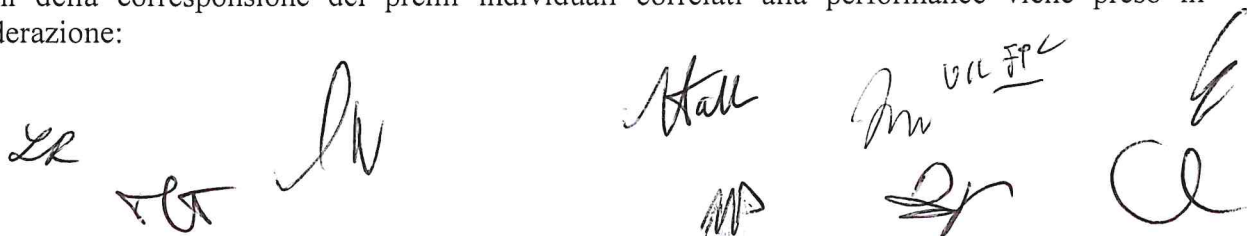
DATO ATTO che l'Azienda e le OO.SS. stanno addivenendo ad un accordo sulle materie del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale attraverso il quale, tra gli altri aspetti, vengono compiutamente disciplinate, in prospettiva pluriennale, le modalità di corresponsione dei premi correlati alla performance organizzative (art.81, co.6, lett. a CCNL 21.5.2018) e alla performance individuale (art.81, co.6, lett. b CCNL 21.5.2018), secondo gli indirizzi del contratto, con particolare riferimento alla previsione dell'art.84 CCNL

OSSERVATO che la concreta attuazione delle modalità di cui sopra comporta un aggiornamento delle modalità attuative del sistema di valutazione (declinato nell'anno 2002 nell'ambito della disciolta ASL di Vallecamonica Sebino, a cui è succeduta ex lege l'ASST della Valcamonica), maggiormente coerente con le finalità del nuovo CCNL, anche attraverso una revisione delle schede di valutazione individuali e attraverso specifici meccanismi per l'attribuzione della differenziazione del premio individuale di cui all'art.82 CCNL.

RITENUTO che in attesa dell'esito della contrattazione integrativa debbano trovare applicazione i criteri già adottati negli accordi degli anni precedenti, come di seguito aggiornati, e pertanto

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) - valore complessivo della performance organizzativa sul complessivo premio: 70%

L'area obiettivi dell'unità operativa costituisce l'obiettivo concordato tra la dirigenza / responsabili di UO / Coordinatori 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'^{premio}incentivo di premialità 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:

- verifica intermedia: entro il mese di ottobre verrà effettuata una prima verifica sul raggiungimento degli obiettivi individuati ai fini dell'incentivo. Qualora si verificino situazioni di criticità i dati saranno analizzati con riunioni apposite di UO: *e nella gruppo*
- verifica finale: percentuale di raggiungimento degli obiettivi. *dalla 2015*

2) Performance individuale - valutazione individuale - scheda B (Allegata) - valore complessivo della performance organizzativa sul complessivo premio: 30 %

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 ^{o valutatore}provvederà a definire preventivamente i criteri o gli 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.

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

Corresponsione dei premi relativi alla performance

Step intermedio

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 2019, con il mese di Ottobre viene corrisposto al personale un anticipo come segue:

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

Saldo.

L'Azienda procederà al saldo dopo la validazione delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni, nonché la validazione della relazione annuale sulla performance, ai sensi della vigente normativa.

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. Tale importo

LR JOT LU HAN M'CR BMOA

viene 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).

Eventuali residui, dopo l'esame delle assenze, verranno ripartiti secondo le medesime modalità.

Non si considerano assenze:

- ferie
- recuperi ore
- infortuni sul lavoro
- maternità obbligatoria
- ~~maternità facoltativa~~

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

Si concorda inoltre di riservare il 10% del fondo premialità a progetti di rilevanza strategica individuati dall'Azienda. *በጋጃ ላይ ለሚገኙ ሰው ምኞት ለሚገኙ ሰው ምኞት ለሚገኙ ሰው ምኞት*

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.

Nello more dell'integrale attuazione delle disposizioni di cui al menzionato articolo nell'ambito del CCIA, si richiama integralmente quanto già pattuito in sede di accordo per la premialità relativamente all'anno 2018.

Per quanto non diversamente disposto, si conferma quanto già pattuito ed attuato nelle precedenti annualità.

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 dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e pertanto l'efficacia dello stesso è subordinata al positivo riscontro del collegio.

Delegazione di parte pubblica

[Handwritten signatures and text for the public side]
CISL FP
NURSING UP
Man Pelli

OO.SS. e RSU

[Handwritten signatures and text for OO.SS. e RSU]
Laura Rossi Nursing UP