

ASL8

PG/2014/ 0149157 del 19/12/2014 ore 17,05

Prot. n° _____

Mittente : Sviluppo Organizzativo e Valutazio

Cagliari, _____

Destinatari : R.S.U. AZIENDALE CGIL FP CISL F

Classifica : 1. Fascicolo : 55 del 2014

Alle OO.SS. :
R.S.U. Aziendale
CGIL FP
CISL FPS
UIL FPL
FSI
FIALS
Nursing UP



Al Sig. Responsabile
Servizio Personale
SEDE

OGGETTO :Trasmissione piattaforma di parte pubblica per la stipulazione del Contratto decentrato aziendale per la ripartizione delle risorse disponibili finalizzate al riconoscimento del merito – Anno 2015.

Si trasmette, allegata alla presente, la piattaforma di parte pubblica di specifico interesse per la stipulazione del Contratto decentrato aziendale sul tema in oggetto e, precisamente:

- Criteri Generali per la ripartizione delle risorse disponibili finalizzate al riconoscimento del merito, Anno 2015 – Area Personale del Comparto.

Ciò per consentirne un primo esame in vista delle prossime e specifiche riunioni sul tema che l' Azienda provvederà a convocare con i rappresentanti sindacali al fine di giungere alla sottoscrizione del relativo Contratto decentrato aziendale.

Cordiali saluti.

Il Direttore Amministrativo
Dr. Sergio Salis



pg 

**PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA AI SENSI DELL'ART. 4 CCNL 7.4.99 PER LA
STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO AZIENDALE**

PERSONALE DEL

COMPARTO

**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER
L'INCENTIVAZIONE DEL MERITO E DELLA PRODUTTIVITA'**

ANNO 2015

PREMESSA

Il presente accordo decentrato relativo all'anno 2015, di cui questa premessa è parte integrante, ha la finalità di fornire il quadro di regole condivise su cui fondare la concretizzazione dei principi contenuti nelle norme contrattuali e di legge in materia di valutazione del personale, produttività e premialità.

La Parte pubblica e le OO.SS. considerano la valutazione individuale dei dipendenti uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane che si inserisce in un più generale processo di razionale e corretta gestione di queste e rispetto al quale l'attribuzione di incentivi economici costituisce solo una, comunque rilevante, componente.

Le Parti condividono la necessità di rispettare i principi dei CC.CC.NN.LL. in materia di premialità, quali la selettività, l'effettiva efficacia incentivante, la correlazione necessaria con gli obiettivi aziendali, da ultimo confermati dall'art.5, comma 1, del CCNL 31.07.2009, allo scopo di promuovere il miglioramento dell'organizzazione, nonché il miglioramento dei servizi erogati.

Le Parti condividono altresì la visione per cui il rispetto dei citati principi passa attraverso la costruzione di un sistema di valutazione e attribuzione degli incentivi improntato a chiarezza e trasparenza nei confronti del personale, alla massima condivisione possibile di obiettivi e indicatori, alla responsabilità dei singoli, valutati e valutatori, alla reale incentivazione del merito anche attraverso la stretta correlazione tra incentivi e risultati effettivamente raggiunti e la differenziazione dei giudizi e dei relativi premi.

Il presente accordo si colloca all'interno del quadro delle disposizioni contrattuali e di legge di seguito riportate senza pretesa di esaustività:

- art. 47 e art.48 del CCNL 1.9.95, che contengono il primo nucleo di disciplina contrattuale in materia di produttività facendo riferimento alla produttività collettiva e individuale finalizzandola, sostanzialmente, al miglioramento organizzativo e al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati;
- art. 5, comma 1, del CCNL 31.07.09, che conferma la disciplina di cui al precedente articolo ribadendo i principi in materia di premialità;
- art. 47, c.5 del CCNL 01.09.95, che stabilisce che "I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, c.3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante";
- art. 4, c.2, punto I del CCNL 07.04.99 che stabilisce che la contrattazione decentrata regola "i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 c. 3 e c.4, ove si stabilisce che le componenti salariali relative alla produttività siano correlate ai risultati conseguiti;
- art. 38 del CCNL 7.4.99 in materia di finanziamento dei trattamenti accessori e di verifiche in materia di raggiungimento di risultati;
- art. 40, comma 3-bis del D.lgs. n.165/2001 che stabilisce, tra l'altro, che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, c.3 del medesimo decreto e che a tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
- art.16 e art.31 del D.lgs. n. 150/2009 che stabiliscono che, nelle more dell'adeguamento da parte della Regione dell'ordinamento degli enti e amministrazioni del SSN, si applichino, a partire dal 1° gennaio 2011, le disposizioni di cui ai titoli II e III del medesimo D.lgs. sino all'adeguamento succitato

- d. lgs n.141 del 01.08.2011 con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni al d. lgs 150/09 e sono state dettate norme transitorie in materia di differenziazione retributiva.

Con riferimento alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009 ultimo citate le Parti danno atto che, qualora la Regione Autonoma della Sardegna adottasse norme per l'adeguamento ivi previsto, il presente accordo dovrà essere rivisitato allo scopo di verificarne le conformità rispetto alla disciplina regionale.

Nel contempo si da atto che sino al citato adeguamento, come chiarito dalla deliberazione della CIVIT n.6/2011, l'Azienda, onde poter legittimamente utilizzare le risorse destinate alla premialità del personale, dovrà conformarsi, ove applicabili al SSN, ai principi contenuti nel capo secondo del D.lgs. 150/2009 secondo le specificità del proprio ordinamento e nel rispetto dei criteri generali stabiliti nel presente accordo.

In ogni caso le parti si riservano di rivedere la materia a seguito del rinnovo del CCNL onde effettuare gli adeguamenti che si rendessero necessari.

Art. 1
Individuazione e ripartizione delle risorse destinate
all'incentivazione della produttività e dei risultati raggiunti
ANNO 2015

1. Le risorse destinate all'incentivazione della produttività e al riconoscimento dei contributi forniti per il raggiungimento dei risultati sono contenute nel fondo costituito ai sensi dell'art.38 del CCNL 07.04.99 e ss.mm.ii., ed in particolare nel fondo previsto dal comma 3 del medesimo articolo.
2. In base al disposto dell'art.38, c.3 lett.c) del CCNL 07.04.99, annualmente in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo, sono definite:
 - a) le risorse da destinare alla produttività collettiva, che saranno attribuite e utilizzate secondo i principi di cui all'art 2 ed in particolare sulla base di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
 - b) le risorse da destinare ai premi di produttività individuale, che saranno attribuite secondo i principi di cui all'art.3.
3. Restano comunque ferme tutte le disposizioni dei CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti in materia di alimentazione dei fondi e utilizzo delle risorse.

Art. 2
Impiego e riparto delle risorse destinate alla produttività collettiva per l'ANNO 2015

1. Le risorse individuate ai sensi dell'art.1, c. 2, lett. a) del presente accordo sono ripartite tra le strutture al livello delle quali, secondo le disposizioni aziendali, è effettuata la misurazione del raggiungimento degli obiettivi di budget (dimensione organizzativa) come meglio precisato nel successivo punto 3.
2. Sino a differente accordo, è destinato alla produttività collettiva il 30% delle risorse disponibili.
3. Sino a differente accordo,

IPOTESI 1

il riparto tra le strutture delle risorse di cui al comma 2 si effettua sulla base del personale in servizio nelle stesse nell'anno di riferimento.

ovvero

IPOTESI 2

il riparto delle risorse di cui al comma 2 si effettua tra le strutture sulla base del grado di strategia che, per l'anno 2015, la Direzione aziendale attribuisce alle stesse in relazione ad obiettivi di particolare rilevanza da perseguire (es.: raggiungimento di obiettivi aziendali in materia di miglioramento dell'efficienza, dell'economicità e della qualità dei servizi da offrire).

4. Le risorse teoricamente spettanti alla struttura in base al comma precedente sono destinate all'incentivazione del personale:
 - a) in misura coerente con i risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza, misurati attraverso il sistema budgetario;
 - b) sulla base della valutazione dell'apporto individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di budget.
5. Le risorse distribuibili nella U.O., come determinate ai sensi del precedente comma e conseguenti ai risultati ottenuti dall'U.O., sono suddivise per la somma dei punteggi conseguiti dal personale in sede di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi della U.O. di

appartenenza (valore medio punto di U.O.). Per determinare il valore dell'incentivo spettante al singolo dipendente, il valore medio del punto è moltiplicato per il punteggio complessivo assegnato al dipendente nella scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi.

6. In ogni caso non possono essere riconosciuti incentivi al personale che abbia conseguito un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile.
7. Qualora, a causa del raggiungimento di risultati di budget non soddisfacenti, tutte o parte delle risorse assegnate ad una struttura non possano essere destinate al personale, le somme non distribuite sono trasferite alla quota di fondo da utilizzare per la remunerazione delle performance individuali.

Art. 3
Impiego e riparto delle risorse destinate ai premi individuali
ANNO 2015

1. Le risorse individuate ai sensi dell'art.1, punto 2, lett. b) del presente accordo sono destinate alla corresponsione di incentivi individuali ai singoli dipendenti in servizio nel corso del 2015. Detti incentivi devono essere attribuiti a seguito di valutazione secondo la metodologia adottata dall'Azienda in conformità con il presente accordo.
2. Le risorse di cui al presente articolo previste dal precedente art.1, punto 2, lett. b) sono così ripartite:
 - a) una quota pari al 30% è accantonata per essere assegnata sulla base dei programmi di attività previsti dal punto 3;
 - b) il restante 70% è assegnato ai singoli dipendenti in relazione al punteggio conseguito in sede di valutazione della performance individuale.

Risorse assegnate sulla base dei programmi di attività

3. La quota delle risorse di cui alla lettera a) del precedente punto 2 è ripartita con riferimento sia ai singoli programmi di attività, anche a carattere trasversale, proposti a livello di dipartimento o di struttura complessa o semplice dipartimentale, sia alla rilevanza strategica agli stessi attribuita da parte della direzione aziendale.
4. Ai fini dell'applicazione del punto 3, la rilevanza strategica dei programmi può essere definita su non meno di quattro fasce cui corrispondono i valori individuati dalla Direzione aziendale entro la disponibilità di risorse.
5. Le risorse sono effettivamente ripartite dall'Azienda tra le strutture che hanno presentato i programmi approvati dalla stessa, secondo il valore dei suddetti programmi.
6. Eventuali risorse accantonate ai sensi del punto 2 che, a consuntivo, risultino non utilizzate sono riassegnate, in competenza all'esercizio di riferimento, per le finalità di cui al comma 2, lettera b).
7. Le risorse di cui al punto 2 lettera a) sono destinate a premiare la performance individuale dei partecipanti ai programmi di attività di cui al punto 3 secondo la disciplina dell'art. 4 del presente accordo.
8. Le risorse di cui al punto 2, lett. b) sono destinate a premiare la performance individuale dei dipendenti a seguito delle valutazioni previste dall'art. 9 del D.lgs. 150/2009 e secondo la disciplina dei successivi punti 9 e 10.
9. [IPOTESI 1] Le risorse di cui al punto 2, lett. b) sono suddivise per la somma dei punteggi conseguiti dai dipendenti ottenendo così il valore medio del punto. Per determinare il valore del premio individuale, il valore medio del punto sarà moltiplicato per il punteggio complessivo assegnato al dirigente nella scheda di valutazione individuale.

[IPOTESI 2] Le risorse di cui al punto 2, lett. b) sono suddivise tra le strutture aziendali in maniera direttamente proporzionale al numero dei dipendenti assegnati alla stessa ed in servizio nell'anno di riferimento. La quantità di risorse

effettivamente utilizzabile per incentivare il personale è pari al peso percentuale dei punti conseguiti complessivamente dai dipendenti della struttura rispetto al totale dei punti astrattamente conseguibili.

Le risorse non attribuibili ad una struttura in applicazione del presente comma sono ridistribuite tra le strutture in proporzione all'assegnazione iniziale e danno luogo all'attribuzione, nell'esercizio, di una ulteriore quota di incentivo individuale da calcolare secondo la metodologia in precedenza descritta. Per determinare il valore del premio individuale, le risorse utilizzabili per gli incentivi sono suddivise per la somma dei punteggi conseguiti dai dipendenti, ottenendo così il valore medio del punto di Unità Operativa. Per determinare il valore del premio individuale, il valore medio del punto di U.O. sarà moltiplicato per il punteggio complessivo assegnato al dipendente nella scheda di valutazione individuale.

10. In ogni caso non possono essere riconosciuti incentivi al dipendente che abbia conseguito un punteggio pari o inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile.
11. I premi di produttività individuali, compresi quelli per la partecipazione ai programmi del punto 3, possono essere assegnati esclusivamente all'esito della misurazione e valutazione della performance individuale in applicazione della metodologia aziendale.

Risorse assegnate sulla base della valutazione della performance individuale annuale

12. Le risorse di cui al punto 2, lett. b) disponibili per il personale di ciascuna struttura sono direttamente proporzionali al numero dei dipendenti assegnati alla stessa ed in servizio nell'anno di riferimento.
13. *La quantità di risorse di cui al comma 2 effettivamente utilizzabile per incentivare il personale è pari al peso percentuale dei punti conseguiti complessivamente dai dipendenti della struttura rispetto al totale dei punti astrattamente conseguibili.*
14. Le risorse distribuibili, come determinate ai sensi del precedente comma, sono suddivise per la somma dei punteggi conseguiti dal personale: in questo modo è determinato il Valore medio del Punto di U.O.. Per determinare il valore del premio individuale, il valore del punto medio è moltiplicato per il punteggio complessivo assegnato al dipendente nella scheda di valutazione individuale.
15. In ogni caso non possono essere riconosciuti incentivi al personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 36 punti.
16. *Le risorse non attribuibili ad una struttura in applicazione del comma 13 sono ridistribuite tra le strutture in proporzione all'assegnazione iniziale e danno luogo all'attribuzione, nell'esercizio, di una ulteriore quota di incentivo individuale da calcolare secondo la metodologia in precedenza descritta.*

Commento [c1]: Da inserire in caso di IPOTESI B

Commento [c2]: DA INSERIRE IN CASO DI IPOTESI B

Art. 4

Valorizzazione della performance individuale dei partecipanti a programmi di attività

1. Gli incentivi di cui all'art.3, punto 2, lett. a) del presente accordo sono attribuiti in base alla realizzazione dei programmi di attività previsti dal medesimo articolo e nel rispetto dei principi normativi, contrattuali e regolamentari definiti dall'Azienda in materia di premialità e valutazione del merito.
2. I programmi sono proposti alla Direzione generale dal Responsabile dell'Unità operativa che ne cura la stesura avvalendosi anche dell'apporto degli altri dirigenti suoi collaboratori;
3. I programmi di cui al punto 1 sono descritti tramite un modello predisposto dall'Azienda e devono indicare:
 - a) la denominazione del programma;
 - b) gli obiettivi del programma;
 - c) il referente del programma;

- d) il numero e le professionalità dei dipendenti necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) l'ammontare di risorse proposte per l'incentivazione dei partecipanti al programma;
 - f) le attività da svolgere nell'ambito del programma;
 - g) i risultati attesi con i relativi indicatori di conseguimento;
 - h) i parametri di misurazione dell'apporto individuale dei partecipanti in termini qualitativi, quantitativi, di risultato e di comportamenti organizzativi tenuti;
 - i) i criteri oggettivi per l'attribuzione degli incentivi sulla base della valutazione dell'apporto individuale.
4. L'ammontare delle risorse disponibili per incentivare i partecipanti a ogni programma approvato è definito dall'azienda ai sensi dell'art. 3, punto 5, del presente accordo.
5. L'incentivo massimo spettante a ciascun partecipante al programma è stabilito, in sede di definizione del programma medesimo, applicando il metodo del "valore del punto", sulla base del "peso" attribuito all'apporto individuale richiesto secondo le seguenti fasce di punteggio:

LIVELLO STRATEGICO	PUNTEGGIO
BASE	da 1 a 10
BASSO	da 11 a 20
MEDIO	da 21 a 40
ALTO	da 41 a 60

6. Il dirigente della struttura cui i programmi si riferiscono, dopo l'approvazione da parte dell'Azienda, comunica al personale in servizio le caratteristiche dei programmi, gli obiettivi da realizzare e l'impegno richiesto e individua il personale da inserire nei programmi stessi nel rispetto delle professionalità necessarie e tenuto conto della disponibilità manifestata.
7. L'OIV dell'Azienda certifica il livello di raggiungimento degli obiettivi da raggiungere con i programmi di cui al presente articolo e le risorse disponibili.
8. L'apporto del personale partecipante a ogni programma è valutato secondo i parametri indicati nel punto 3, lett. h); gli incentivi sono assegnati di conseguenza.

Art. 4
Norme transitorie e finali

Le Parti prendono atto che la retribuzione di risultato di cui al presente CIA non sarà corrisposta, o sarà corrisposta in misura ridotta, secondo le modalità eventualmente prescritte dalla legge o CCNLL o Regolamenti.

Selargius, _____

PER LA ASL N° 8

OO.SS.

Dr. E. Simeone _____ R.S.U. _____

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FP _____

FSI _____

FIALS _____

NURSING UP (non accreditato dirigente sindacale)