

VERBALE DELLA RIUNIONE delle OO.SS. Comparto del 24 ottobre ore 15,00

ORDINE DEL GIORNO:

- **Accordo attribuzione della produttività**

SONO PRESENTI
 PER LA PARTE PUBBLICA:
 IL DIRETTORE GENERALE Dott. Paolo Cannas

Paolo Cannas *[Signature]*

Per le OO.SS.

Organizzazioni Sindacali del Comparto Area Sanità	Nome e cognome Rappresentante Sindacale	Firma
Cgil: <i>PIETRO HUNDAU</i>		
Cisl: <i>GIULIO COATTA</i>	<i>GIULIO COATTA</i>	<i>Giulio Coatta</i>
UIL:		
NURSIND: <i>ANNA...</i>	<i>ANNA...</i>	<i>ANNA...</i>
Nursing-up:	<i>ANNA...</i>	<i>ANNA...</i>
CONFSAI-FIALS	<i>ANNA...</i>	<i>ANNA...</i>
RSU:	<i>CHIERONI GIOVANNA</i>	<i>Chieroni Giovanna</i>

LIST RSU Annella Tife
Nursing up Teresa Vittoria Pule
FIACS [Signature]
UIL FPL Nerio Antonietti Pizos

ANTONETTA PIGA



ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (GIÀ RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA') PER GLI ANNI 2022 - 2023-2024, SIGLATO TRA L'ASL DI NUORO, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.

Il giorno 24 del mese di OTTOBRE dell'anno 2023, nei locali della Direzione Generale dell'ASL di Nuoro, in via Demurtas, 1 Nuoro, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022 (2023-2024), nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.

VISTI preliminarmente:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL di Nuoro per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 281 del 30.06.2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n.671 dell'08.08.2023 avente ad oggetto: "Preso d'atto della certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis comma 1 del D. L.vo 30 marzo 2001, dei fondi contrattuali definitivi anno 2022 e provvisori anno 2023 Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale e Area del Comparto";

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di produttività è correlata:

FP CH
Polo
M. S. 10/5
M. S. 10/5

ITALS
S. 10/5

- alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'ex ATS Sardegna, di cui al Regolamento approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. recepiti, con riguardo al presente accordo, dall'ASL di Nuoro.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL di Nuoro con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Presupposto per l'erogazione della produttività è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

ITALS
FIAS
R. Polo
M. S. 10/5
M. S. 10/5
M. S. 10/5

Per il comparto la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs. 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii., e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti. Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili negli anni 2022 e 2023 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale "premierità e fasce" di cui all'articolo 81 del CCNL Comparto Sanità triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote per il 2024:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premierità) generale.
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

Per gli anni 2022-2023 100% quota premio di produttività (ora premierità) generale

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;
- numero dei dipendenti in servizio.

Handwritten notes and signatures:
F. C. U. / R. / M. / U. I. F. P. C. P. / C. / C. I. S. / A. / O. / P. / 7.

La quota di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

3. L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del premio di produttività generale (lettera a) dello stesso anno.

Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018).

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, 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.

Detta maggiorazione, viene confermata nella definizione dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per categoria al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1, appresso indicata.

A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii., recepito dall'ASL di Nuoro

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Puntì, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

Tabella 1

CATEGORIA/PROFILI
PUNTI

A	6
B	6, 5
BS	7

*Man mano
aumentare*

*FP con
ho pun*

*CISA Carlo Bocchi
CISA Andrea Spe*

*UIC FPL Pirelli
P. ...*

F. S. S. M. E.

*Nuoro ...
D. S. ...*

FP CGIL

FIRMATO Pietro Pungili

CISL FP

FIRMATO Antonio De. Cune Cune

UIL FPL

FIRMATO Renzo Antonelli Piz

FIALS

FIRMATO ANNA MARIA PIZZANO Anna Maria
TARAS GIAN-ROSCIA Gianni

NURSIND

Acciuto
ANNAPARMA FANCELLO Fancelli

NURSING UP

MARIA VINCENZA PALA PALA

RSU

F.TO

UILFI 9

C
D
DS

8
9
9,
5

L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile, a tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto, l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'art. 1 comma 183 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016 - ai fini della determinazione della premialità 2022 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Si conferma che le giornate di assenza dovute a infortunio definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità.

Per quanto non previsto le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii..

Norma Finale

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale. Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL Nuoro

F TO

[Handwritten signature]

H. S. M. S.
M. S. M. S.

PP. C. M.
M. S. M. S.

La Delegazione di parte sindacale

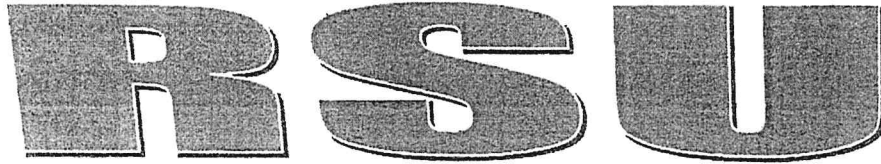
F. S. S.

[Handwritten signature]

U. C. F. P. C. M.

C. S. C. C. M. S. M. S.
C. S. C. M. S. M. S.

M. S. M. S. M. S.
M. S. M. S. M. S.



Rappresentanza Sindacale Unitaria Azienda Sanitaria di Nuoro
Ufficio di Presidenza

PROPOSTA

REGOLAMENTO AZIENDALE
MODALITA' SOSTITUTIVA MENSA

Considerato che attualmente presso A.S.L 3 Nuoro non esiste un servizio mensa aziendale e i dipendenti del ruolo sanitario per ragioni di servizio non possono fare la pausa prevista dalle disposizioni di legge se superate le sei ore lavorative, in quanto verrebbe a mancare il servizio assistenziale.

Considerato che per consolidata giurisprudenza (Corte Suprema) il diritto alla fruizione del pasto costituisce una erogazione di carattere assistenziale, collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del dipendente.

In attesa dell'istituzione materiale del Servizio mensa, il presente regolamento disciplina le modalità del servizio mediante erogazione di buoni pasto sostitutivi, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi di Lavoro vigenti.

I soggetti aventi diritto alla modalità sostitutiva della mensa sono il personale della ASL 3 Nuoro nei giorni di effettiva presenza in servizio, in cui effettua un orario di lavoro eccedente le 6 ore, non avrà alcun rilievo che l'attività sia resa nei giorni feriali o festivi.



Nota a verbale della RSU

I componenti RSU propongono un regolamento aziendale, che si allega al presente verbale, sulla modalità sostitutiva mensa

Il personale del ruolo sanitario e gli operatori tecnici, possono fruire del buono pasto purchè la prestazione lavorativa giornaliera sia eccedente le 6 ore.

Per il personale del ruolo amministrativo il diritto sussiste soltanto nei giorni in cui si lavora almeno 7.12 ore con un rientro pomeridiano di almeno 1 ora e mezza (e solo nella pausa tra mattina e pomeriggio).

Non hanno diritto al buono pasto, il personale assente a qualsiasi titolo dal servizio.

Il diritto All'erogazione del buono pasto può essere esercitato esclusivamente nei giorni di effettiva presenza in servizio: nei giorni di ferie, malattia, infortunio, congedo, aspettativa, permesso, riposo, ecc. non si può fruire del pasto aziendale.

Il limite minimo eccedente le 6 ore non può essere raggiunto con l'effettuazione di attività in regime di libera professione, sia intramoenia che aziendale (cd. prestazioni aggiuntive), né tantomeno si matura il diritto alla fruizione del pasto quando si effettuino unicamente le suddette tipologie di prestazioni.

Il diritto al buono pasto spetta in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro e può essere utilizzato solo una volta per turno o giornata lavorativa che ne dia diritto.

Qualora il dipendente non maturi il diritto alla fruizione del buono pasto aziendale o ne faccia un utilizzo improprio, l'azienda procederà al recupero del costo dei buoni pasti indebitamente consumati.

Il valore del buono pasto sostitutivo è fissato in euro 7,00 esclusivamente a carico dell'azienda, pari ai 2/3 del costo unitario di un servizio mensa, nessuna compartecipazione è dovuta al dipendente. Eventuale incremento che si applicherà automaticamente.

I buoni pasto saranno, a consuntivo, di norma con cadenza trimestrale, caricati virtualmente su una card elettronica che sarà resa disponibile al personale avente diritto.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle norme di legge e di contrattazione collettiva vigenti in materia.

Nuoro.24/10/2023

La Delegazione di parte sindacale RSU A.S.L 3 di Nuoro

Francesca Tancini
Stefano D'Adda Pello
Francesca Tancini
Stefano D'Adda Pello
Francesca Tancini
Stefano D'Adda Pello
Francesca Tancini
Stefano D'Adda Pello

2

