



IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO TRA LA DIREZIONE DELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA, LA R.S.U. E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITA' IN MATERIA DI PREMIALITA' EX ART. 103 DEL C.C.N.L. 02.11.2022 DEL COMPARTO SANITA'. ANNO 2023 E SEGUENTI

In data odierna, la Delegazione trattante dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto Sanità sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di "Premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022.

Premesso che si rende necessario aggiornare i criteri e le modalità di attribuzione della quota del fondo di cui all'art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 destinata alla premialità, in ottemperanza ai principi di trasparenza, valorizzazione della performance organizzativa e individuale e sviluppo delle professionalità;

Dato atto che la consistenza del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 per l'anno 2023, formalmente provvisoriamente costituito con deliberazione n. 733 del 29.06.2023 unitamente al "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art.102 del suddetto C.C.N.L., è la seguente:

"Premialità e condizioni di lavoro"	Importo consolidato provvisorio anno 2023
Quota per condizioni di lavoro	€. 6.886.604,00
Quota storica da fondo premialità e fasce	€. 3.500.002,00
Totale "Fondo Premialità e condizioni di lavoro"	€. 10.386.606,00

Le Parti concordano

- di trasferire stabilmente, a valere dall'anno 2023, un importo pari ad €. 210.000,00= dalla quota di fondo destinata alla premialità, al fondo di cui all'art. 102 al fine di incrementare la quota del fondo stesso destinata al finanziamento degli incarichi;
- di definire i criteri di riparto della quota di fondo destinata alla premialità di seguito declinati, in sostituzione di quanto previsto dal precedente Accordo Integrativo Aziendale del 07.08.2019.

A decorrere dall'anno 2023, il fondo aziendale per la premialità viene ripartito al singolo dipendente in base ai seguenti criteri:

1. In rapporto ai seguenti coefficienti, correlati a ciascuna area di inquadramento professionale:

Area dei Professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D-DS)	1,50
Area degli Assistenti (ex cat. C)	1,30
Area degli Operatori (ex cat. BS)	1,20
Area del Personale di Supporto (ex cat. B e A)	1,10

2. In rapporto alla performance organizzativa (risultato di budget conseguito dal C.d.R. di afferenza) e performance individuale (risultato conseguito nella scheda di valutazione individuale), secondo la seguente proporzionalità:

- a) 70% performance organizzativa;
- b) 30% performance individuale.

A) Performance Organizzativa

La valorizzazione della performance organizzativa è la seguente:

- da 96 a 100 punti: 100%;
- da 60 a 95 punti: in proporzione al risultato
- minore di 60 punti: nessuna assegnazione

B) Performance Individuale

Ai fini della valorizzazione della performance individuale, il punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale è ripartito in fasce, alle quali è associato il coefficiente di valorizzazione economica indicato nella seguente tabella, da applicare ai fini della quantificazione della quota di premialità spettante:

PUNTEGGIO	FASCIA	COEFFICIENTE
0 - 59	Insufficiente	0
60 - 69	Sufficiente	1
70 - 79	Discreto	1,7
80 - 89	Buono	1,9
90 - 100	Ottimo	2,1

C) Quota spettante in assenza di valutazione individuale

Come previsto dal vigente Regolamento aziendale del Sistema di Valutazione, il personale temporaneamente assente per periodi di lunga durata determinati da maternità, malattia, aspettative ed altre analoghe casistiche, è soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento.

Pertanto, in assenza di valutazione individuale, verrà erogata la quota legata alla performance organizzativa, parametrata alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio, tenuto conto delle esclusioni e dei limiti di cui alla successiva lett. E).

D) Esclusioni e limiti.

L'accesso al riparto del fondo di premialità è precluso:

1. al dipendente che abbia prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni;
2. al dipendente che abbia accumulato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento un debito orario superiore a 36 ore, qualora non recuperato completamente entro il 31 marzo dell'anno successivo, mediante opportuna pianificazione; detta esclusione non opera nel caso in cui il debito

orario superiore a 36 ore derivi da cause indipendenti dal lavoratore; tali circostanze dovranno essere segnalate dal dipendente e verranno valutate e certificate attraverso un'istruttoria condotta dalla D.A.P.S.S./Direttore di U.O., in contraddittorio con il diretto superiore gerarchico e il dipendente medesimo, entro il 30 gennaio successivo;

3. al dipendente cui nell'anno di riferimento sia stata applicata una sanzione disciplinare pari o superiore a cinque giorni di sospensione dal servizio.

L'erogazione della quota individuale di premialità è proporzionata al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale (in qualsiasi articolazione) nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio, intesa quale:

- effettiva attività lavorativa
- ferie
- infortunio sul lavoro
- riposo settimanale
- riposo compensativo
- aggiornamento obbligatorio
- astensione obbligatoria per maternità
- permessi per diritto allo studio (150 ore)
- permessi per concorsi o esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi familiari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
- permessi sindacali retribuiti
- malattia fino a giorni 30 nell'arco dell'anno solare
- permessi per donazioni AVIS e per servizi di protezione civile
- permessi di cui alla Legge n. 104/92
- malattia per riconosciuta causa di servizio.

Per quanto concerne il personale in distacco sindacale, la misura percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 11, comma 1, lett. b) del CCNL 02.11.2022 è stabilita in misura pari al 90% della corrispondente voce retributiva conseguita dal dipendente nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Il personale neoassunto – ivi compreso il personale assunto in mobilità – accede alla corresponsione della quota di premialità dopo 90 giorni di servizio effettivo, salvo che non intervenga il mancato superamento del periodo di prova.

E) Differenziazione del premio individuale.

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 82 del C.C.N.L. 21.05.2018 avente ad oggetto *"Differenziazione del premio individuale"*, le Parti si riservano di disciplinarne l'applicazione con successivo accordo.

Fondo per la realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda.

Le Parti confermano quanto previsto dall'Accordo Integrativo sottoscritto in data 14.07.2009 rispetto alla destinazione – effettuata a decorrere dall'anno 2010 - di una quota annua del fondo destinato alla premialità pari ad €. 50.000= per la remunerazione dei dipendenti impegnati nella realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda.

I progetti saranno selezionati annualmente dalla Direzione Strategica a seguito di bando, cui verrà data la massima diffusione anche mediante il gestore posta.

Ai fini della selezione, saranno valutati il livello di innovatività dei progetti e la trasversalità su più Aree/Strutture/Servizi e si favorirà un criterio di rotazione del personale coinvolto.

I progetti individuati saranno preventivamente comunicati alla R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali, con l'indicazione del personale e dei settori coinvolti, degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi e del Coordinatore che renderà alla Direzione in merito agli esiti conclusivi.




Per quanto riguarda i criteri di distribuzione delle risorse, ai fini della quantificazione della quota spettante ai partecipanti individuati dal Coordinatore di ciascun progetto, si terrà conto dell'apporto del singolo, graduandolo su tre livelli (alto – medio – basso); la quota erogabile procapite non potrà comunque essere superiore alla quota media teorica della quota di produttività spettante per l'anno di riferimento e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio.

Decorrenza e durata

Le Parti concordano di applicare i criteri di cui al presente Accordo a decorrere dall'anno 2023, salvo eventuali, diverse determinazioni in merito agli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto


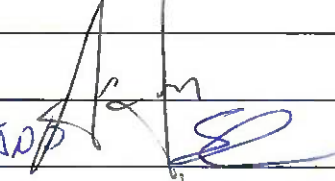
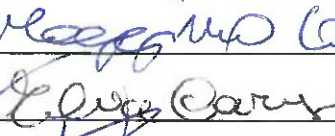
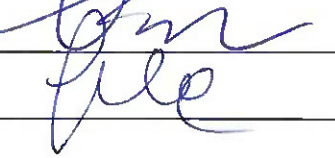

Per l'Azienda:

Il Direttore Amministrativo	Giacomo Boscagli	
Il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Cinzia Volonterio	
Il Direttore f.f. della S.C. Direzione Medica di Presidio	Elena Amina Scola	
Il Dirigente della DAPSS	Cristiano Casartelli	
Il Dirigente della DAPSS	Manuela Soncin	

Per la R.S.U. Aziendale:

Il Coordinatore	Alessandro Micello	
Il Vice Coordinatore RSU	Angelo Goffredi	
Il Vice Coordinatore RSU	Monica Trombetta	
Il Vice Coordinatore RSU	Isidora Imperiali	

Per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

SIGLA	DELEGATI	FIRMA
FP CGIL	GIUSEPPE ALFARO	
CISL FP	GIUSEPPE LORIO	
	CARMINE SAVASTANO	
UIL FPL	MASSIMO COFFA	
	FELICE CARUSO	
FIALS	DURINI GIANPIETRO	
	EDUARDO COIRA	
NURSIND		
NURSING UP	ANNAMARIA CIVELLO	

San Fermo della Battaglia, li

12 MAR. 2024