

ACCORDO PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE PER GLI ANNI 2023 E 2024

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Ardito Desio", per il tramite della sua delegazione di parte trattante dell'amministrazione composta dal Direttore Generale Dott. Flavio Cosatto, e la delegazione di parte trattante sindacale composta dalle OO.SS. territorialmente competenti e dalla R.S.U. dell'Azienda addiventano alla sottoscrizione del seguente accordo per l'erogazione sulle risorse incentivanti per le annualità 2023 e 2024, tenuto conto delle norme applicative degli istituti incentivanti previsti dal CCNL – Comparto Sanità Pubblica sottoscritto in data 02 novembre 2022 :

1. la delegazione trattante dell'amministrazione dell'ASP "Ardito Desio" ricorda che con deliberazione n. 11 del 8 giugno 2018 è stato disposto di escludere dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi del personale contrattualizzato non dirigente la figura di Responsabile dei servizi e assistenziali e sanitari, trattandosi di una figura strategica i cui obiettivi vengono stabiliti separatamente dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, liberando quindi le relative risorse del nuovo fondo di premialità e fasce a vantaggio degli altri dipendenti;
2. le parti concordano di stabilire per gli anni 2023-2024 l'erogazione delle risorse incentivanti nella misura complessiva annua ricalibrata di **€ 42.000,00** per l'area socio-assistenziale e dei servizi amministrativi, determinato secondo le modalità indicate nell'allegato prospetto (Allegato 1) che contiene la nuova costruzione dei fondi denominati "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e " Fondo premialità e condizioni di lavoro", ai sensi degli art. 102 e 103 del CCNL – Comparto Sanità Pubblica sottoscritto in via definitiva il 02 novembre 2022;
3. le parti prendono atto che nel contesto delle linee guida delle risorse incentivanti per gli anni 2023-2024, gli obiettivi della performance organizzativa di gruppo che si sono intesi definire sono i seguenti:
 - Area dei servizi socio – assistenziali: Capacità di contenere il numero dei reclami provenienti dai famigliari degli ospiti e /o da chi cura i relativi interessi in numero inferiore a 10; capacità e disponibilità dei gruppi di lavoro ad affrontare situazioni nuove e a collaborare con un approccio costruttivo alle attività finalizzate all'accreditamento della struttura; approccio del gruppo di lavoro alla razionalizzazione dei consumi delle risorse materiali assegnate e alla riduzione degli sprechi, comprese le utenze;
 - Area dei servizi amministrativi: capacità e disponibilità del gruppo di lavoro ad affrontare situazioni nuove e a collaborare con un approccio costruttivo alle attività finalizzate all'accreditamento della struttura; approccio del gruppo di lavoro alla razionalizzazione dei consumi delle risorse materiali assegnate e alla riduzione degli sprechi, comprese le utenze;
4. le parti concordano di stabilire la seguente sintetica scala di valutazione della performance organizzativa di gruppo:

Giudizi	Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (di gruppo)	% Premio collettivo da assegnare
Giudizio insufficiente	Superamento di nessuno dei tre parametri	0,00%
Giudizio appena sufficiente	Superamento di un parametro su tre	30%
Giudizio buono o ottimo	Superamento di almeno due parametri su tre	100%

5. le parti concordano inoltre quanto segue:



a. di assegnare le seguenti indennità incentivanti fisse per le mansioni plurime e/o di referente di alcune figure professionali che espletano effettivamente diversificate incombenze nei rispettivi settori di appartenenza, purchè in effettivo servizio per almeno **840 ore ordinarie**, rispettivamente pari a:

- € 500,00 per il referente del servizio di animazione;
- € 900,00 per gli assistenti amministrativi non tecnici;
- € 1.000,00 € per gli infermieri professionali;

Detti importi verranno decurtati in caso di assenze a vario titolo pari o superiori a 30 giorni e per multipli di 30 giorni. Le indennità plurime di cui sopra vengono erogate a partire dal secondo anno di assunzione nella misura dell'80% e nella misura del 100% dal terzo anno.

b. di assegnare una quota pari al 40% del Fondo incentivante sulla scorta di una sperimentale e sintetica valutazione individuale del personale che tenga conto dei seguenti cinque parametri di valutazione:

- a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi, compresa la disponibilità a lavorare in turno;
- c) Disponibilità e approccio di cortesia verso gli ospiti e gli interlocutori esterni;
- d) Grado di collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;
- e) Capacità di utilizzo della strumentazione messa a disposizione in ogni ambito lavorativo;

e utilizzando la seguente scala di valori sintetica chiara e comprensibile:

Giudizi	Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale	% Premio individuale da assegnare
Giudizio insufficiente	Superamento solo di uno o due parametri su cinque	0,00%
Giudizio sufficiente	Superamento di tre parametri su cinque	60%
Giudizio buono	Superamento di quattro parametri su cinque	80%
Giudizio eccellente	Superamento di cinque parametri su cinque	100%

La valutazione negativa ovvero la non valutabilità sintetica della performance individuale degli anni 2023-2024 a cura dei rispettivi responsabili dei servizi esclude anche l'erogazione del restante 60% delle risorse incentivanti collettive. Le valutazioni verranno effettuate a cura della Direzione socio-assistenziale e sanitaria per il gruppo dei servizi assistenziali e sanitari e della Direzione generale per il gruppo dei servizi amministrativi e generali;

- c. di corrispondere un importo giornaliero pari ad **€ 1,50** per il personale a tempo pieno socio-assistenziale e del servizio lavanderia/guardaroba in turno mattutino che abbia effettuato la presenza in detto turno per almeno **240 giorni**;
- d. di suddividere la residua quota parte di risorse incentivanti (60%) della performance organizzativa sulla scorta dei seguenti pesi ponderativi e della effettiva presenza oraria ordinaria in servizio, dando atto che tale parametro rappresenta uno degli indicatori individuali dell'intensità dell'impegno profuso e della prestazione lavorativa erogata:



Cat.	Qualifiche	Peso Ponderativo
B	Operatori assistenziali senza titolo di O.S.S.-cat. B	0,80
B e Bs	Operatori assistenziali con titolo di O.S.S. - Cat. B e Operatori socio-sanitari - Cat. Bs	0,85
Bs	O.S.S. Complementari - Cat- Bs	0,9
C	Assistenti amministrativi e animatori	0,95
D	Infermieri professionali e fisioterapisti	1
	TOTALE	

6. di erogare gli importi individuali di premialità al personale dipendente in servizio durante gli anni 2023 e 2024, subordinatamente alla condizione di aver garantito una presenza effettiva di servizio presso l'Asp almeno pari ad almeno **840 ore ordinarie** per il personale a tempo pieno durante i rispettivi anni, ricalibrandola invece per il personale a tempo part-time in rapporto alla relativa percentuale di orario quale condizione per la effettiva erogazione sia della quota collettiva sia della quota individuale; per il personale neo-assunto il premio incentivante (della performance individuale e collettiva) viene determinata sul monte ore ordinario ridotto delle ore del periodo di prova previsto dal Contratto di lavoro;
7. di non procedere all'erogazione di risorse incentivanti al personale al quale sia stata inflitta una sanzione disciplinare di qualsiasi grado nel corso degli anni 2023-2024, formalmente trascritta e notificata al dipendente;
8. le eventuali economie residue del Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" per l'anno 2023 di cui al punto 1 alimenteranno le risorse del Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" per l'anno 2024.

Letto, approvato e sottoscritto.

Palmanova, 29-11-2023

**LA DELEGAZIONE DI PARTE TRATTANTE
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Flavio Coselli

**LE OO.SS. TERRITORIALMENTE
COMPETENTI**

CGIL - FP _____

CISL - FP _____

UIL F.P.L. _____

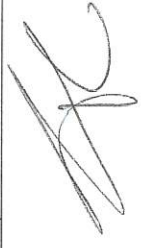
FIALS _____

LA R.S.U.
Fine
Barbora
Barbora
Medio

FORMAZIONE FONDI DELLE ANNUALITA' 2023 E 2024

Art.103 CCNL Sanità 2019-2021 – Fondo premialità e condizioni di lavoro	
Risorse precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102:	
- Ex Fondo storicizzato e consolidato per compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	€ 31.690,46
- Incremento stabile art. 101 applicato alle unità di personale in servizio al 31-12-2018 (€ 84,50 procacite*32 dip.)	2.704,00
- Ex fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102, comma 2, lettera d)	€ 32.500,00
- Riduzione risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 102, comma 2, lettera b) (ex Indennità di funzione, coordinamento variabile e indennità professionale specifica)	- € 12.508,43
- Risorse art. 102, comma 3, lett. a) e b) del personale cessato e cessante di cui all'art. 102, comma 2, lettera a)	+ € 399,00
- Risorse aggiuntive comma 7, art. 103 applicato alle unità di personale in servizio al 31-12-2018 (€ 68,41 procacite*32 dip.x 2)	+ € 4.378,24
- Economie di gestione accertate per miglioramento dei servizi (art. 103, comma 5, lettera c)	+ € 6.988,48
Destinazioni:	€ 66.151,75
- Indennità condizioni di lavoro e straordinario	€ 24.151,75
- Premialità performance organizzativa ed individuale	€ 42.000,00
Totale Fondo 2023 e 2024	





Art.102 CCNL Sanità 2019-2021 . – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

- Consolidamento storicizzato fasce retributive alla data di trasposizione del nuovo sistema di classificazione (lettera d - art. 102)	€ 55.676,64
- Indennità di incarico e di coordinamento ad esaurimento (lett. a)- art. 102)	€ 12.508,43
- Risorse comma 5 dell'art. 102 applicato alle unità di personale in servizio al 31-12-2018 (€ 145,53 x 32 dip. X 2)	€ 9.313,92
- Risorse ex Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del precedente CCNL destinate all'indennità di qualificazione professionale e specifica	1.662,89
- Importo annuale RIA cessati e cessanti comma 3, lettera a) dell'art. 102	€ 399,00

Totale fondo 2023 e 2024

€ 79.560,88

Destinazioni:

- Destinazioni storicizzate a seguito trasposizione nuovo sistema di classificazione	€ 55.676,64
- Indennità professionale specifica	€ 2.096,81
- Indennità di incarico e di coordinamento ad esaurimento	€ 12.508,43
- Differenziali economici di professionalità	€ 9.279,00

AS

AS

AS

Obiettivi

Obiettivi per l'anno 2023 e 2024 legati all'erogazione della produttività collettiva (performance organizzativa):

- **Area Servizi Socio-assistenziali:** Capacità di contenere il numero dei reclami provenienti dai familiari degli ospiti e /o da chi cura i relativi interessi in numero inferiore a 10; capacità e disponibilità dei gruppi di lavoro ad affrontare situazioni nuove e a collaborare con un approccio costruttivo alle attività finalizzate all'accreditamento della struttura; approccio del gruppo di lavoro alla razionalizzazione dei consumi delle risorse materiali assegnate e alla riduzione degli sprechi, comprese le utenze;
- **Area Servizi Amministrativi e tecnici:** capacità e disponibilità del gruppo di lavoro ad affrontare situazioni nuove e a collaborare con un approccio costruttivo alle attività finalizzate all'accreditamento della struttura; approccio del gruppo di lavoro alla razionalizzazione dei consumi delle risorse materiali assegnate e alla riduzione degli sprechi, comprese le utenze;

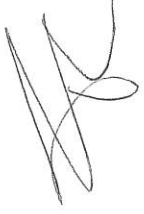
Pesi ponderativi per l'erogazione della produttività collettiva (performance organizzativa di gruppo):

Cat.	Qualifiche	Peso Ponderativo
B	Operatori assistenziali senza titolo di OSS – Cat. B	0,80
B e Bs	Operatori assistenziali con titolo di OSS – Cat. B e Operatori socio-sanitari (OSS) – Cat. Bs	0,85
Bs	O.S.S. Complementari – Cat. Bs	0,9
C	Assistenti amministrativi e animatori	0,95
D	Infermieri professionali e fisioterapisti	1

#

3

Ms



Parametri per la valutazione sintetica delle performance individuali dell'anno 2023 e 2024:

- a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi, compresa la disponibilità a lavorare in turno;
- c) Disponibilità e approccio di cortesia verso gli ospiti e gli interlocutori esterni;
- d) Grado di collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;
- e) Capacità di utilizzo della strumentazione messa a disposizione in ogni ambito lavorativo;

BL

MR