

ACCORDO PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE PER GLI ANNI 2025 E 2026

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 firmatarie del contratto di lavoro e dalla R.S.U. dell'Azienda addiventano alla sottoscrizione del seguente accordo per l'erogazione sulle risorse incentivanti per le annualità 2025 e 2026, tenuto conto delle norme applicative degli istituti incentivanti previsti dal CCNL - Comparto Sanità Pubblica sottoscritto in data 02 novembre 2022 :

- le parti concordano di stabilire per gli anni 2025-2026 l'erogazione delle risorse incentivanti nella misura complessiva annua ricalibrata di **€ 40.000,00** 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;
- le parti prendono atto che nel contesto delle linee guida delle risorse incentivanti per gli anni 2025-2026, gli obiettivi della performance organizzativa di gruppo sia per l'area dei servizi assistenziali sia per l'area dei servizi amministrativi e generali che si sono intesi definire sono i seguenti:
 - ❖ Capacità di contenere il numero dei reclami formali provenienti dai famigliari degli ospiti e/o da chi cura i relativi interessi in numero inferiore a 5 su base annua e capacità di risolvere situazioni di conflittualità e/o richieste formali di risoluzione di criticità aventi valenza anche tecnico-amministrativa;
 - ❖ Capacità e disponibilità del gruppo di lavoro ad affrontare situazioni nuove nell'assetto organizzativo della logistica strutturale dell'ASP e a collaborare con un approccio costruttivo nei mutamenti e nell'adattabilità delle varie attività durante l'esecuzione di importanti e strategici interventi di manutenzione straordinaria della residenza protetta, rendendo più contenuto possibile il disagio per gli ospiti e le loro famiglie;
 - ❖ Approccio del gruppo di lavoro alla razionalizzazione dei consumi delle risorse materiali assegnate e alla riduzione degli spechi (incluse le utenze), compresa la capacità di realizzare in economia determinate attività necessarie per affrontare il processo di accreditamento istituzionale (bacheche, cartellonistica di segnalazione, ecc.);
- 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%

- le parti concordano inoltre quanto segue:

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature and notes]

- 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.

- ❖ Precisione e qualità delle prestazioni svolte in rapporto alle nuove procedure aziendali trasmesse ai fini dell'accreditamento;
- ❖ Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi che si sono resi o si renderanno necessari, compresa la disponibilità a lavorare in turno, nonché capacità di risoluzione di problematiche semplici e ordinarie senza aggravare i processi;
- ❖ Disponibilità e approccio di cortesia verso gli ospiti e gli interlocutori esterni, capacità di ascolto delle esigenze degli ospiti e propensione a soddisfare le relative richieste;
- ❖ Grado di collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi, capacità di intrattenere una comunicazione trasversale efficace ;
- ❖ Capacità di utilizzo della strumentazione messa a disposizione in ogni ambito lavorativo, in particolare dei software applicativi e dei nuovi modelli assistenziali revisionati (ad es. nuovi PAI);

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%

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:

Carl R. Nelson

FCU

CISLFP

Aree	Cat.	Qualifiche	Peso Ponderativo
Area del personale di supporto	Ex B	Operatori assistenziali senza titolo di O.S.S.-cat. B	0,80
Area degli operatori	Ex B e Bs	Operatori assistenziali con titolo di O.S.S. - Cat. B e Operatori socio-sanitari - Cat. Bs	0,85
Area degli operatori	Ex Bs	O.S.S. Complementari - Cat- Bs	0,9
Area degli assistenti	Ex C	Assistenti amministrativi e animatori	0,95
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Ex D	Infermieri professionali e fisioterapisti	1
		TOTALE	

5. di erogare gli importi individuali di premialità al personale dipendente in servizio durante gli anni 2025 e 2026, 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;
6. 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 2025-2026, formalmente trascritta e notificata al dipendente;
7. le eventuali economie residue del Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" per l'anno 2025 di cui al punto 1 alimenteranno le risorse del Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" per l'anno 2026.
8. Le parti concordano che una volta rivalutati i fondi contrattuali, in forza del nuovo CCNL 2022-2024, i relativi costi verranno inseriti nelle economie del 2025.

Letto, approvato e sottoscritto.

Palmanova, 04 dicembre 2025

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

Flavio Cosetta

**LE OO.SS. TERRITORIALMENTE
COMPETENTI FIRMATARIE DEL CONTRATTO**

CISL - FP

[Signature]

FIALS

LA R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FORMAZIONE FONDI DELLE ANNUALITA' 2025 E 2026

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 procapite*32 dip.)	2.704,00
- Ex fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102, comma 2, lettera d)	
- Riduzione risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 102, comma 2, lettera b) (ex Indennità di funzione, coordinamento variabile e indennità professionale specifica)	€ 32.500,00
- Risorse art. 102, comma 3, lett. a) e b) del personale cessato e cessante di cui all'art. 102, comma 2, lettera a)	- € 12.508,43
	+ € 399,00
- Risorse aggiuntive comma 7, art. 103 applicato alle unità di personale in servizio al 31-12-2018 (€ 68,41 procapite*32 dip.x 2)	+ € 4.378,24
- Economie di gestione accertate per miglioramento dei servizi (art. 103, comma 5, lettera c)	+ € 4.988,48
Totale Fondo annualità 2025 e 2026	
Destinazioni:	€ 64.151,75
- Indennità condizioni di lavoro e straordinario	€ 24.151,75
- Premialità performance organizzativa ed individuale	€ 40.000,00

Handwritten signature and date: 10/00/20

Handwritten signature: T. Rossi

Handwritten text: CCNLFP, 2020, 2021

after

- 2

CISU

2

- | |
|---------------|
| € 79.560,88 |
| - € 55.676,64 |
| - € 2.096,81 |
| - € 11.000,00 |
| € 10.787,43 |

