

**ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.**

Il giorno 14 del mese di marzo dell'anno **2024**, alle ore 11,00 nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, 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 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" dell'art. 103 del CCNL del 02.11.2022.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ares Sardegna per gli anni 2023/2025 approvato con deliberazione n. 70 del 30.03.2023 e corredato dalla sezione 2 "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ARES Sardegna ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16.06.2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1817 del 21.06.2023 avente ad oggetto: "*Fondi Contrattuali definitivi 2022 e Provvisori 2023 - determinazione Residui 2022 al 31.12.2022 e al 31.03.2023 - Area del personale non dirigente comparto sanità*".

## **PRINCIPI GENERALI**

La retribuzione di produttività è correlata:

- 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'ARES Sardegna.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ARES 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.

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 della regolamentazione aziendale "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

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 nell'anno 2023 per la remunerazione della premialità, è quantificato sulla base della disponibilità nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (art. 103) anno 2023, a cui vengono sommate eventuali "risorse residue" relative a precedenti annualità riferibili allo stesso fondo, nonché eventuali "risorse residue" del Fondo Incarichi, Progressioni economiche e indennità professionali (art. 102) anno 2023, tutto come normato dall'articolo 103 comma 10.

L'ammontare come precedentemente determinato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

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

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

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.

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, la qualità nell'erogazione dei servizi e l'accessibilità agli stessi.

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.

L'amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati.

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

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'ex 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.

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 sul "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023.

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

**Tabella 1**

<b>EX CATEGORIA</b>	<b>Punti</b>
<b>A</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>6,5</b>
<b>BS</b>	<b>7</b>
<b>C</b>	<b>8</b>
<b>D</b>	<b>9</b>
<b>DS</b>	<b>9,5</b>

La premialità sarà erogata sulla base dei risultati, degli obiettivi e del Sistema di misurazione e valutazione permanente previsto nel regolamento citato.

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 risulta 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 2023 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 2023 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.



Si conferma che le giornate di assenza dovute a infortunio COVID 19 definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità.

In applicazione della riforma di cui alla L.R. 24/2020 si è perfezionato il trasferimento del personale dell'Area Tecnica e del Dipartimento del Farmaco da ARES alle ASL di nuova costituzione a far data dal 1 febbraio 2023; in favore di detto personale si provvederà pertanto alla liquidazione della premialità proporzionata alla parte di competenza di ARES (un mese), mediante acquisizione delle schede di valutazione delle Aziende Sanitarie in cui gli stessi sono stati trasferiti.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023.

### **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 Ares Sardegna**

*F.TO IL DIRETTORE GENERALE, F.TO IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO*

---

*F.TO IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO DELLE RISORSE UMANE, F.TO IL DIRETTORE DELLA*

---

*S.C. SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, F.TO IL DIRETTORE DELLA S.C. AMMINISTRAZIONE DEL*

---

*PERSONALE, F.TO IL RESPONSABILE DELLA S.S. SETTORE ECONOMICO E PREVIDENZIALE*

---

### **La Delegazione di parte sindacale**

**FPCGIL** \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

---

**CISL FP** \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

---

---

UIL FPL \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

---

FIALS \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

---

NURSIND \_\_\_\_\_

---

NURSING UP \_\_\_\_\_

---

RSU \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

---

---