

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

in data 29 settembre 2022

TRA

L'AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD"

E

LE RSU E OO.SS AREA DEL COMPARTO

in materia di

**DESTINAZIONE RISORSE ECONOMICHE DEL FONDO ART. 81 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018 ALLA
PREMIALITA' CORRELATA ALLA PERFORMANCE E ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI - ANNO 2022**

Premesso:

- che l'art. 8, comma 5, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 definisce i soggetti e le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- che occorre disciplinare le risorse annualmente destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale secondo quanto risultante dall'art. 81 del CCNL 21.05.2018;
- che si rende opportuno definire nell'ambito del Fondo art. 81 del CCNL 21.05.2018, le risorse economiche disponibili per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive per l'anno 2022;
- che il fondo che finanzia l'istituto delle premialità è stato costituito secondo le indicazioni dell'art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 21.05.2018, con determina n. 337 del 31/05/2022 (Comparto – determinazione dei fondi contrattuali provvisori per l'anno 2022 e consuntivi per l'anno 2021);
- che con determina n. 321 del 27/05/2022 sono stati accertati residui relativi all'anno 2020 dei Fondi "Condizioni di lavoro e incarichi" e "Premialità e Fasce", stanziati a bilancio e certificati dagli Organi di controllo;
- che l'art. 81 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 prevede alle risorse rese disponibili al comma 6) del medesimo articolo, possono essere aggiunte eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità dei Fondi "Condizioni di lavoro e incarichi" e "Premialità e Fasce", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo;
- che il presente contratto integrativo aziendale riguarda attività che, in attesa degli esiti della trattativa aziendale, sono state avviate dall'inizio del corrente anno;
- che l'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di attribuire le progressioni economiche in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali;
- visto il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, del 08 settembre 2022 (verbale nr. 29/2022);

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. PREMIALITA' CORRELATA ALLE PERFORMANCE ANNO 2022

Art. 1.1 Obiettivi

Gli scopi di carattere generale che ci si prefigge di raggiungere tramite l'istituto della Premialità sono:

- perseguimento degli obiettivi di budget
- miglioramento organizzativo
- cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra professionisti

L'Azienda informa tempestivamente le OO.SS. sugli obiettivi di budget delle Strutture/UO.

Gli obiettivi indicati nelle schede di budget afferiscono alla valutazione dell'apposito Organismo individuato a tal fine dall'Azienda ed il loro grado di raggiungimento determina il premio maturato dall'èquipe a titolo di premi incentivanti.

Art. 1.2 Criteri Generali

Accede ai premi correlati alla performance organizzativa tutto il personale dell'Azienda con rapporto di lavoro subordinato:

- 1) a tempo indeterminato;
- 2) in comando;
- 3) a tempo determinato

L'adesione è presunta salvo espressa rinuncia.

Art. 1.3 Informazione e trasparenza

L'azienda trasmette il presente contratto integrativo aziendale ai Responsabili titolari della gestione di risorse umane i quali hanno il dovere di illustrarlo a tutti i componenti dell'èquipe.

Il sistema di determinazione ed erogazione dei compensi deve essere caratterizzato dalla massima trasparenza in ogni sua fase.

Art. 1.4 Fondo e suo utilizzo

Le risorse destinate alle premialità per l'anno 2022 sono pari a 1.266.191,37, comprensive di € 251.213,15 derivanti dall'accertamento dei residui dei fondi contrattuali anno 2020, precisando che le risorse definitive saranno comunque consuntivate prima dell'erogazione dei saldi, così finalizzate:

- | | |
|--|-----|
| a) fondo per i "budget premio d'èquipe": | 90% |
| b) fondo per le "priorità aziendali": | 10% |

Art. 1.5 Fondo d'èquipe

Il fondo d'èquipe è destinato a finanziare gli obiettivi richiamati al precedente art. 1.

La determinazione del budget d'èquipe avviene come segue:

Fondo: numero complessivo del personale, compresi i comandati in Azienda (esclusi i supplenti), espresso in teste equivalenti (UE), calcolato con questa formula: $1 * \text{percentuale tipo rapporto} * \text{percentuale cdc} * \text{giorni di lavoro rapportati a quelli dell'anno}$, assegnate nell'anno alle articolazioni aziendali secondo il peso di categoria = Quota individuale media (QIM)

$QIM \times \text{numero di UE assegnati ad ogni articolazione organizzativa} = \text{Budget produttività d'èquipe}$.

Il Peso di Categoria (rilevato al 1 gennaio dell'anno) è determinato come segue:

Categoria	Peso
A	2
B-Bs	2,5
C	3
D-Ds	4

In caso di spostamenti stabili tra articolazioni aziendali il dipendente accede al Fondo d'èquipe in proporzione ai periodi di permanenza in ciascuna.

Art. 1.6 Valutazione dei risultati

Il Controllo di Gestione effettua il monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati nel Budget annuale per ogni Dipartimento/UO/articolazione organizzativa, il cui esito sarà oggetto di reportistica inviata alle unità operative/articolazioni organizzative individuate ai fini del presente accordo

entro Maggio dell'anno successivo. L'Azienda dispone il pagamento dei premi sulla base della verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione a ciò deputato, entro il mese di Luglio.

I provvedimenti applicativi di competenza del Responsabile devono essere preceduti da una riunione informativa con l'équipe al fine di illustrare i contenuti del presente accordo, gli obiettivi assegnati, i criteri per l'attribuzione degli incentivi.

L'erogazione dei compensi dei premi a tutto il personale (tempo indeterminato, determinato e comandati) e dei progetti strategici è disposta dal Direttore Generale previa verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale si avvale delle valutazioni di I istanza.

In caso di non condivisione del giudizio di valutazione circa le ragioni che hanno motivato il parziale/totale non raggiungimento degli obiettivi, il Responsabile interessato - anche coadiuvato dalle OO.SS.- potrà richiedere il riesame mediante presentazione di argomentazioni e motivazioni a sostegno.

Art. 1.7 Determinazione delle quote individuali

Il valore delle quote è determinato dal premio correlato alla performance organizzativa per l'80% e dal premio correlato alla performance individuale per il 20%.

Il valore dei premi correlati alla performance organizzativa spettante ai singoli componenti dell'équipe è determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget dell'articolazione organizzativa di assegnazione, dal tipo di rapporto di lavoro full o part time, dai giorni di effettiva presenza in servizio e dalla prestazione individuale resa.

Le giornate di presenza effettiva sono determinate decurtando tutte le assenze ad eccezione di:

1. infortuni sul lavoro e in itinere;
2. astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità;
3. donazione sangue e midollo, lutto, terapie salvavita;
4. 15 giorni cumulativi di malattia in quanto ininfluenti per il raggiungimento del budget annuale assegnato;
5. citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
6. le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92;
7. permessi sindacali

I pesi di categoria riferiti al budget d'équipe sono i seguenti:

Categoria	Peso
A	2
B - BS	2,5
C	3
D - Ds	4

Nell'ambito del budget d'équipe è determinato il valore del premio correlato alla Performance individuale, proporzionalmente al risultato della valutazione conseguito da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

Art. 1.8 Differenziazione del Premio individuale

Ai dipendenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda hanno conseguito una valutazione non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale correlato alla performance individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente della categoria di appartenenza, riferito alla performance individuale.

Tale maggiorazione del premio sarà assegnata ad una limitata quota massima di dipendenti, concordata in nr. 58 unità, individuate sulla base di U.O. aziendali come riepilogate nell'allegato A alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Nel caso in cui il personale in possesso di una valutazione complessiva non inferiore al 98% superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dipendenti a cui attribuire la maggiorazione saranno individuati, con nota motivata, dal Direttore della UOC Professioni Sanitarie IOTR per il personale sanitario e afferente e dal Direttore Amministrativo, su proposta del Direttori/Dirigenti delle UOC/Strutture interessate, per il personale amministrativo e tecnico.

Art. 1.9 Priorità aziendali

I progetti a priorità aziendale sono individuati e attivati dalla direzione, in relazione alla necessità di affrontare situazioni di interesse strategico oppure contingibili e non altrimenti risolvibili in tempi utili.

Le risorse destinate ai progetti a priorità aziendale per l'anno 2022 sono pari a € 176.619,14, di cui € 126.619,20 nell'ambito delle risorse stanziati dal precedente art. 1.4 e € 50.000,00 derivanti da residui dei fondi contrattuali anno 2020 come definito al successivo punto 3. del presente contratto integrativo.

Per ogni progetto è determinato il valore economico tenendo conto:

- del valore strategico;
- dell'impegno richiesto e della durata;
- dell'eventuale ricorso ad orari aggiuntivi;
- della numerosità dei partecipanti.

Per ogni progetto il Direttore Generale nomina il Responsabile con il compito di:

- individuare il personale partecipante sulla base di criteri incentrati sulla competenza; disponibilità; ampio coinvolgimento di operatori;
- dirigere il progetto anche tramite l'individuazione di coordinatori;
- determinare i compensi individuali sulla base del reale apporto quali-quantitativo dei singoli partecipanti;
- relazionare sul raggiungimento degli obiettivi.

I progetti si cumulano agli obiettivi di budget, essi sono attivati dall'Azienda, previa informazione alle OO.SS, nel rispetto dei seguenti principi generali:

1. il compenso individuale massimo per la partecipazione ad un progetto non può superare il valore di 2 quote di premio riferito al budget d'équipe della categoria di appartenenza. Sono esclusi da tale limite i progetti strategici espletati al di fuori dell'orario di servizio;
2. ad ogni dipendente non può essere pagato più di un progetto. Nel caso di partecipazione a più progetti sarà corrisposto quello di maggior valore. Eventuali deroghe saranno possibili previa intesa tra l'Azienda e le OO.SS su progetti specifici.

2. DESTINAZIONE RISORSE ECONOMICHE DEL FONDO ART. 81 "FONDO PREMIALITA' E FASCE" ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022

2.1 Definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

Si confermano le procedure, le modalità e i criteri per le progressioni economiche orizzontali anno 2022 già definite nel contratto integrativo aziendale "Progressioni economiche orizzontali", sottoscritto in data 02/12/2019 (determina nr. 661 del 05/12/2019).

In riferimento al punto 2. dell'articolo 3 del sopraccitato contratto integrativo aziendale, la misurazione del merito avviene attraverso:

- a. gli esiti della valutazione individuale secondo il sistema di misurazione e valutazione della Performance, vigente e operante in Azienda, adottato con determina nr. 655 del 25/11/2019, nel triennio antecedente alla data di assegnazione della progressione economica ovvero 2019/2021 (media), secondo la seguente tabella:

PUNTI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	PUNTEGGIO ASSEGNATO AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Da 60 a 70	12
Da 71 a 80	16
Da 81 a 90	20
Da 91 a 100	24

Il punteggio assegnato alla valutazione individuale, nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è determinato sommando i punteggi indicati nella presente tabella corrispondenti agli esiti della valutazione individuale, riproporzionata come sopra indicato, di ciascun anno (2019, 2020, 2021)/3.

L'accesso alla graduatoria è consentito solo un caso di valutazione positiva.

Art. 2.2 Risorse economiche

Le Parti concordano di destinare alle progressioni economiche orizzontali anno 2022 € 130.000,00, risorse disponibili nel Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 del CCNL Area Comparto del 21 maggio 2018, al netto delle somme destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti e delle risorse già destinate in base al presente contratto integrativo alla "Premialità correlata alla Performance anno 2022".

3. UTILIZZO RESIDUI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020

Richiamati:

- la determina n. 321DG del 27/05/2022 sono stati accertati residui relativi all'anno 2020 dei Fondi "Condizioni di lavoro e incarichi" e "Premialità e Fasce", stanziati a bilancio e certificati dagli Organi di controllo;
- il vigente CCNL Area Comparto Sanità del 21 maggio 2018 in merito alla disciplina sull'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali che prevede incrementano, una tantum, il Fondo art. 81 "Fondo Premialità e Fasce, per gli utilizzi non stabili;

le Parti confermano quanto stabilito all'art. 10 del CIA sottoscritto il 27/11/2020 in relazione all'utilizzo di eventuali risorse residue dei Fondi Condizioni di lavoro e Premialità e fasce e dall' art. 81 comma 7) del CCNL 21.05.2018 con la seguente specifica: concordano di destinare i residui dell'anno 2020, ammontanti a € 301.213,15, stanziati a bilancio e certificati dagli Organi di controllo, per un importo pari a € 50.000,00 ai progetti a priorità aziendale dell'anno 2022, e i restanti € 251.213,15 alla premialità correlata alla performance dell'anno 2022, nell'ambito del fondo art. 81 del CCNL area Comparto del 21/05/2021.

4. NORMA FINALE

Eventuali somme del presente Fondo Premialità e Fasce dell'anno 2022 – che a consuntivo risultassero non spese, sono destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno 2022.

Le parti si riservano di apportare modifiche e integrazioni al presente accordo in presenza di evoluzioni normative o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE - AREA COMPARTO
<p>PRESIDENTE Il Direttore Generale (F.to Dr.ssa Maria Capalbo)</p>	<p>Coordinatore RSU (F.to Dott. Valerio Lanno)</p>
<p>Il Direttore Sanitario (F.to Dr. Edoardo Berselli)</p>	<p>CISL FP (F.to Sig. Contadini Alessandro)</p>
<p>Il Direttore Amministrativo (F.to Dott. Antonio Draisci)</p>	<p>F.P. CGIL (F.to Sig. Ugolini Carlo)</p>
<p>Il Responsabile f.f. UOC DMP (F.to Dr.ssa Luana Stefanelli)</p>	<p>FIALS (F.to Sig. Muccino Alessio)</p>
<p>Il Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR (F.to Dott.ssa Stefania Rasori)</p>	<p>NURSING UP (F.to Dott. Sanfilippo Domenico)</p>
<p>Il Dirigente UOC Direzione Amministrativa di Presidio (F.to Dott.ssa Paola D'Eugenio)</p>	<p>UIL FPL (F.to Dott. Aucello Angelo)</p>

<p>Il Dirigente UOC gestione ed Amministrazione Risorse Umane (F.to Dott.ssa Cristiana Fraternale)</p> <p>Responsabile di incarico di funzione area sanitaria, del Dipartimento di Organizzazione Ospedaliera Sicurezza Clinica, Qualità e Formazione (F.to Dott.ssa Nadia Di Giovanni)</p> <p>Collaboratore Prof.le - UOC Gestione Amm.ne Risorse Umane (F.to Gattoni Barbara)</p> <p>Collaboratore Prof.le - UOC Gestione Amm.ne Risorse Umane (F.to Ricci Antonella)</p>	
---	--