

Il giorno 01/08/2024 si tiene l'incontro di Delegazione Trattante per la trattazione, tra l'altro, del seguente ordine del giorno: "Saldo premialità anno 2022 - definizione aspetti tecnico-operativi sui criteri di attribuzione e calcolo".

Premesso

- che l'Amministrazione ha costituito, per l'anno 2022, i due fondi contrattuali di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del Comparto Sanità, con DDG n. 83 del 05/04/2023, certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 15 del 18/05/2023, e, quindi, determinato le risorse a disposizione pari a:

Fondo art. 80 - Condizioni di lavoro e incarichi	€ 21.224.387,13
Fondo art. 81 - Premialità e fasce	€ 23.904.318,85

- l'Amministrazione sta proseguendo nel percorso di revisione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale;

- che con nota prot. 174989 del 29/11/2023 è stato dato seguito alla richiesta di erogazione di un acconto, sui premi correlati alla performance anno 2022, avanzata dalle OO.SS. e dalla RSU e, contestualmente, sui relativi criteri di attribuzione;

- che con DDG n. 35 del 11/01/2024 e DDG n. 86 del 31/01/2024 si è proceduto all'erogazione di una quota, a titolo di acconto per l'anno 2022, nelle quantità e con le modalità riportate nella nota prot. n. 174989 del 29/11/2023, per un importo complessivo, come di seguito riportato:

ATTO	SPESA
DDG 35/2024	2.994.981,00
DDG 86/2024	57.485,00
TOTALE	3.052.466,00

dopo ampio ed approfondito confronto e per quanto sopra esposto

LE PARTI

- preliminarmente confermano che per l'anno 2022 sia destinata alla performance, organizzativa e individuale, una quota del fondo art. 81 pari a € 4.354.964,00 (ex fondo della produttività collettiva), come già individuata, in via provvisoria, nella nota prot. n. 174989 del 29/11/2023, ripartita in:
  - 60% - correlata alla performance organizzativa;

- 40% - correlata alla performance individuale;
- prendono atto che:
  - con mail del 29/03/2024 sono state comunicate all'Area Risorse Finanziarie, somme residue al 31/12/2023 dei fondi artt. 80 e 81 per l'anno di competenza 2022 per complessivamente euro 11.830.552,28;
  - con le competenze stipendiali erogate nelle mensilità da gennaio a giugno 2024 risultano ulteriormente liquidate somme di competenza anno 2022 per un importo complessivo di euro 3.060.789,02;
  - la somma residua da liquidare è pari a euro 8.769.763,26 e si compone di:
    - quota residua performance pari a euro 1.302.498,00 (4.354.964,00 - 3.052.466,00);
    - quota residua altri fondi pari a euro 7.467.265,26 (8.769.763,26 - 1.302.498,00);

Le stesse, in applicazione dell'orientamento applicativo Aran CSAN51, "eventuali somme che a consecutivo risultassero non spese siano destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno" si sommano temporaneamente, come importo variabile e non consolidabile, alla quota destinata alla performance, organizzativa e individuale, come già individuata al precedente punto per il solo anno 2022 e seguono la medesima destinazione.

- convengono che in fase di saldo si terrà conto di quanto già erogato in acconto, in positivo e in negativo, come sopra specificato;
- confermano, per l'esercizio 2022, le modalità ed i criteri per l'attribuzione e il calcolo delle quote di compenso per i premi correlati alla performance, organizzativa e individuale, da assegnare a ciascun dipendente, già utilizzati per l'annualità precedente e riportati negli accordi sindacali del giorno 26/05/2022, giusta verbali;
- condividono che il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura determina l'accesso alla premialità e che, la stessa, viene attribuita al singolo dipendente sulla base della rispettiva valutazione individuale;
- con riferimento a quanto disposto dall'art. 82 del CCNL 2016-2018 (differenziazione del premio individuale) le Parti si riservano di disciplinare l'applicazione a partire dalla premialità relativa al fondo di competenza anno 2023;



- confermano che il sistema di incentivazione si applica a tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato; l'erogazione dei compensi è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale e alla verifica e validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- condividono che per i dipendenti che hanno inoltrato formale richiesta di contraddittorio alla Direzione Strategica, così come previsto dall'apposito regolamento, la quota spettante verrà liquidata alla conclusione degli stessi contraddittori; allo scopo, sarà accantonata, in via prudenziale, una quota corrispondente alla valutazione massima; *all*
- condividono che in caso di valutazioni non disponibili (ad es. per scheda mancante ...) sarà accantonata, in via prudenziale, una quota corrispondente alla valutazione massima; *Am*
- condividono che relativamente alla scheda priva della firma del valutato, il cui motivo deve comunque essere sempre riportato sulla stessa ad opera del dirigente responsabile coadiuvato dal coordinatore ove esistente, in assenza di richiesta formale di contraddittorio, la scheda si ritiene valida e la valutazione definitiva; *St*
- condividono e confermano che le causali di assenza comportanti decurtazione sono quelle già concordate con le OO.SS. e la RSU, utilizzate per l'annualità precedente e riportate negli accordi sindacali del giorno 26/05/2022, giusta verbali; *St*
- condividono di dover procedere al recupero di quanto dovuto per ore non lavorate; a tal fine, utilizzando l'importo equivalente ad un'ora di sciopero; si individua la data del 31/12/2023 quale data di riferimento per la determinazione del debito orario, così come risultante sui sistemi informatici aziendali; si concorda che si procederà alla relativa trattenuta per il debito orario eccedente il limite di 36 ore e sino a capienza della quota spettante, con cancellazione delle ore corrispondenti all'importo trattenuto, contestualmente alla liquidazione della premialità; *St*
- condividono che le eventuali eccedenze di valori derivanti da somme accantonate liberate (ad es. risoluzione dei contenziosi, liquidazione schede pervenute successivamente ...) saranno redistribuite tra tutti gli aventi diritto con le medesime modalità di attribuzione;
- concordano che, in assenza di rilievi da parte del Collegio Sindacale, l'erogazione della premialità, con conguaglio, in positivo o negativo, di quanto già percepito a titolo di acconto, avverrà, presumibilmente, con le competenze del prossimo mese di ottobre 2024;

Si precisa che la presente intesa, relativa alla contrattazione integrativa per la performance, organizzativa e individuale, si applica esclusivamente all'anno di competenza 2022.

Il presente accordo, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, sarà trasmesso al Collegio Sindacale per quanto di competenza; in assenza di rilievi si riterrà approvato e sottoscritto quale contratto collettivo integrativo aziendale senza ulteriore passaggio con le rappresentanze sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Parte Pubblica:

*[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]*

Parte Sindacale:

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

NURSIND  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]* FIALS  
*[Signature]*  
*[Signature]*

UIC-FPL = *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

RSU Bizzani  
FP edil *[Signature]*