

Art. 21 - Fondo premialità e fasce

Le risorse attualmente disponibili nel fondo sono utilizzate per le seguenti finalità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- b) remunerazione delle fasce retributive;
- c) trattamenti economici accessori previsti dalle specifiche disposizioni di legge esclusivamente sulle risorse di cui alla lett. d) co. 4 dell'art. 81 CCNL 21.05.2018.

Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale a decorrere dal 2020

In coerenza ed applicazione del CCNL in vigore e della normativa nazionale e regionale in materia, l'istituto della premialità è finalizzato a perseguire un miglioramento della qualità della prestazione nonché l'efficacia e l'efficienza dei servizi prodotti. Esso è strettamente legato alla valutazione dei risultati ed ai comportamenti messi in atto.

In sintesi le sue finalità sono:

1. migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
2. favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento ecc.);
3. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane;
4. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

1) Consistenza del fondo della premialità

L'ammontare del Fondo destinato alla premialità viene definito annualmente secondo le disposizioni normative e gli accordi contrattuali sottoscritti a livello nazionale e locale.

Tale ammontare, così come risulta dalla delibera n. 1299 del 18.07.2019, è pari a € 5.404.576,00 ed è annualmente destinato:

- per il 70% alla premialità organizzativa;
- per il 30% alla premialità individuale;

Dopo la chiusura dell'anno di competenza confluiscono nel fondo destinato alla premialità gli eventuali residui per fasce non utilizzate nell'anno di interesse, nonché le quote di competenza derivanti da entrate proprie in base ai rispettivi regolamenti, norme di legge e/o di contratto, fatte salve diverse intese di volta in volta sottoscritte tra le delegazioni trattanti a livello aziendale.

Sino a diversa intesa, l'importo del fondo di perequazione delle attività libero professionali costituito ai sensi e con le modalità previste dal vigente Regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera-professione intramuraria e solvenza aziendale, viene ripartito nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per la premialità di cui al successivo p.to 4.

2) Tipologie di obiettivi previsti

Il perseguimento delle finalità sopra elencate passa attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali mediante la definizione ed incentivazione delle seguenti tipologie di obiettivi da realizzare nell'ambito dell'ordinaria organizzazione del lavoro e del relativo orario contrattuale:

- Obiettivi generali di struttura
- Obiettivi individuali

Tali obiettivi ed i relativi indicatori sono definiti annualmente dalla Direzione Aziendale in coerenza con la programmazione effettuata in conformità alle indicazioni regionali.

Al loro perseguimento partecipa e contribuisce tutto il personale dell'azienda in rapporto alla posizione rivestita.

3) Procedura di assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi di struttura, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i responsabili delle singole strutture organizzative.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili definiscono ed assegnano i sotto obiettivi individuali a tutto il personale afferito utilizzando le apposite schede previste, contenute nella procedura aziendale di valutazione del personale del comparto.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere:

- essere coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono illustrati e assegnati entro 60 gg. dalla conclusione della contrattazione di budget nel rispetto della procedura aziendale di valutazione del personale del comparto.

La fase di assegnazione/consegna delle schede avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato.

4) Correlazione con il sistema di valutazione

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di premialità occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale, alla cui disciplina contenuta nella sopra citata procedura aziendale si rinvia.

Nello specifico:

- la performance individuale è misurata dai punteggi individuali conseguiti rispettivamente per gli obiettivi individuali e per i comportamenti che saranno entrambi rapportati al punteggio max di 15/100, in modo che il totale della valutazione individuale sia espresso in 30/100;
- la performance organizzativa è misurata dalla % di raggiungimento accertata per gli obiettivi della struttura di assegnazione del personale che viene ricondotta al punteggio max di 70/100; per il personale trasferito da una struttura ad un'altra in corso d'anno, si considererà la struttura in cui l'operatore ha prestato servizio per più tempo;

- il totale finale della valutazione, così ottenuto, sarà utilizzato, dopo la validazione del Nucleo di Valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di premialità spettante in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE RAPPORTATO A 100		% QUOTA DI PREMIALITA' SPETTANTE
Fino a	49	0
Da	50 - 59	60%
Da	60 - 69	80%
Da	70 - 79	90%
Da	80 - 89	95%
Da	90 -100	100%

La percentuale come sopra ricavata, risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, sarà utilizzata per il calcolo delle quote individuali spettanti parametrando ai seguenti elementi:

- giorni di effettiva presenza in servizio: sono assimilati alla presenza i giorni di riposo, di recupero, di ferie, di formazione obbligatoria, di infortunio, di permessi sindacali;
- percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo parziale);
- peso della categoria di appartenenza secondo la parametrizzazione sotto riportata:

CATEGORIA	PARAMETRI
Cat. A	1
Cat. B	1,23
Cat. BS	1,46
Cat. C	1,69
Cat. D	1,92
Cat. DS	2,15

5) Premialità aggiuntiva

E' prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

a. Differenziazione premio individuale (art. 82 CCNL 21.05.2018)

In attuazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, ad una quota limitata massima del 10% del personale (10% del personale afferente all'area sanitaria-assistenziale e 10% del personale afferente all'area amministrativa-tecnica) che ha conseguito la valutazione massima per la

performance individuale (obiettivi individuali pari a 100/100 e valutazione competenze pari a 60/60) verrà erogata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la performance individuale al personale valutato positivamente per ciascuna categoria di appartenenza.

A tal fine verrà stilata, per ciascuna delle due aree, una graduatoria - senza distinzione di ruoli e categorie - delle valutazioni massime riferite alla performance individuale in ordine decrescente sulla base dei giorni di effettiva presenza ai sensi del precedente punto 4.

In caso di parità di valutazione e di giorni di presenza, si terrà conto del maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente (proseguendo, nel caso di ulteriore parità, considerando la valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente).

b. Premio di disponibilità

Al personale turnista che, a fronte di assenze non programmate e improvvise di personale, si rende disponibile a coprire i turni delle successive 48 ore, è riconosciuto un premio pari a € 25 per giornata. Non sono comprese, nell'attribuzione di tale premio, tutte le altre variazioni di turno definite in tempi più ampi rispetto a quello sopra indicati.

Tale incentivo è esteso al personale che si rende disponibile in caso di particolari situazioni di complessità assistenziale quali: maxiemergenza e sovraffollamento del Pronto soccorso, assistenza di adolescenti nell'ambito della salute mentale, assistenza ECMO, emergenze area critica (blocco operatorio e terapie intensive).

La comunicazione telefonica/verbale del coordinatore/incaricato di funzione che interpella il turnista rappresenta il momento per definire il diritto al premio.

Alla comunicazione seguirà segnalazione scritta di richiesta di rientro in servizio riportante: turno orario, data, nominativo del collega da sostituire, orario di chiamata, nominativo e firma del dipendente interessato.

c. Quota a disposizione del Direttore Generale

Una quota del fondo pari a € 80.000,00 è riservata al Direttore Generale per dare effettivo riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità o che partecipano a progettualità strategiche. L'individuazione dei servizi/strutture/attività avverrà previo confronto con le RSU/OO.SS, e la distribuzione al personale verrà effettuata, ove non diversamente stabilito nelle schede progettuali, utilizzando i criteri generali della distribuzione della premialità di cui al precedente p.to 4 (% di premialità spettante risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, parametrata ai seguenti elementi: giorni di effettiva presenza in servizio, percentuale del rapporto di lavoro e peso della categoria di appartenenza).

6) Tempi di pagamento

La liquidazione dei premi correlati alla performance può avvenire esclusivamente previa valutazione dei risultati finali o stati di avanzamento consuntivati e verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Sono definiti i seguenti tempi di verifica e pagamento:

- a) A settembre a seguito dello stato di avanzamento sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura connotati da elementi significativi, consuntivato e verificato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

La quota distribuibile è definita nella misura massima del 50% della quota di fondo a ciò dedicata sulla base dell'esito della valutazione della performance della struttura di assegnazione del personale e del contributo individuale parametrato ai criteri definiti al precedente punto 4 (effettive giornate di presenza, percentuale del rapporto di lavoro e peso della categoria di appartenenza) nel periodo precedente il pagamento (gennaio – giugno).

- b) Entro il 31 marzo dell'anno successivo, a seguito della valutazione dei risultati finali della performance organizzativa e individuale consuntivati e validati dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni, verrà erogato il saldo in applicazione dei criteri di cui al precedente punto 4 (% di premialità spettante risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, parametrata ai seguenti elementi: giorni di effettiva presenza in servizio, percentuale del rapporto di lavoro e peso della categoria di appartenenza). Le componenti di premialità aggiuntiva verranno erogate in occasione del saldo entro il 31 marzo dell'anno successivo.