ACCORDO INTEGRATIVO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DEL PERSONALE DEL COMPARTO E LA RSU IN MERITO AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMACE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE E RELATIVI RESIDUI DI CUI ALL'ART. 81 CCNL COMPARTO SANITA' 21/05/2018

Le Parti riunite in data 17 luglio 2019, richiamato l'accordo integrativo in merito alle modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due Fondi contrattuali ex art. 80 e 81 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018 sottoscritto in data 17/07/2019, concordano quanto di seguito indicato in merito ai criteri di distribuzione dei premi correlati alla performace organizzativa e individuale e alle modalità di utilizzo dei relativi residui.

Il presente accordo verrà integralmente riportato nel testo del CCIA in corso di definizione.

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono finanziati con la quota del "Fondo premialità e fasce" ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018 a tal fine dedicata.
Al riguardo si conviene di definire tale quota in complessivi **€ 1.800.000,00 per l'anno 2019 e a decorrere dall'anno 2020 in € 1.110.000,00, oltre agli eventuali residui della quota del Fondo destinata alla retribuzione delle progressioni economiche orizzontali, residui derivanti dalla progressiva cessazione del personale dipendente durante l'anno precedente**.

Le suddette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia e di economicità dei servizi istituzionali.

La corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance viene operata secondo i criteri e le modalità sotto indicate.

A) Progetti obiettivo di natura strategica

Allo scopo di favorire la realizzazione di specifici obiettivi strategici nell'ambito della programmazione annuale, è accantonato per la Direzione Generale un importo pari al 5% del fondo per l'espletamento di progetti definiti su base annuale.

Della definizione dei progetti e dei relativi budget viene data informativa alle OO.SS. e al Nucleo di Valutazione aziendale.
Una volta definito il budget di ogni progetto il Responsabile della UOC coinvolta compila una scheda di budget dove definisce:

- obiettivi previsti
- indicatori standard per la valutazione dei risultati
- definizione dei partecipanti al progetto con esplicazione dei rispettivi obiettivi specifici

- quota o percentuale riconosciuta a ciascun partecipante
- tempi di realizzazione
- descrizione della metodologia per raggiungere i risultati preventivati.

Per il personale afferente alla DPS la scheda di budget verrà predisposta dal Dirigente DPS e i referenti di area.

Il dipendente viene informato della quota massima che gli verrà attribuita, in caso di raggiungimento dell'obiettivo, e accetta di partecipare al progetto mediante la sottoscrizione dello stesso.

Le quote verranno attribuite dal Responsabile a seguito di valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi in base all'apporto individuale di ciascun partecipante.

Eventuali residui derivanti da quote non corrisposte o parzialmente corrisposte confluiranno sul fondo dell'anno successivo.

B) Progetti obiettivo di natura aziendale

La distribuzione della quota parte del Fondo destinata alla performance, dedotta del 5% di cui al precedente punto A), verrà operata in base alla valutazione condotta sul raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto quali – quantitativo individuale come di seguito indicato.

1. Performace organizzativa

La performance organizzativa è valutata sulla base del raggiungimento aziendale del positivo rapporto tra attività e costi e ad essa è destinata una quota pari al 70% delle risorse disponibili di cui sopra.
Tali risorse verranno corrisposte al personale con quote rapportate in base alle categorie di appartenenza come di seguito indicato:

Tabella 1

CATEGORIA	PESO
A	1
B	1,20
BS	1,60
C	1,80
D	2,40
DS	2,50

L'importo annuo pro capite viene calcolata sul 70% dell'ammontare del fondo – dedotto del 5% - suddividendo il valore così ottenuto per il numero del personale rapportato appartenente ad ogni categoria.

Le suddette quote verranno rapportate alla base dei giorni di effettiva presenza in servizio e riproporzionate all'orario settimanale di lavoro per il personale part time.

Eventuali residui derivanti da quote non corrisposte o parzialmente corrisposte confluiranno sul fondo dell'anno successivo.

Il 50% di tali risorse verranno corrisposte, in fase di acconto, con cadenza trimestrale (Aprile, Luglio, Ottobre e Gennaio). Il rimanente 20% verrà corrisposto a saldo unitamente alla quota relativa alla performance individuale.

2. Performance individuale

Alla performance individuale sono assoggettate le restanti risorse della quota del fondo "Premialità e Fasce" destinata alla produttività.

2.1 Costituzione del budget di U.O.

Annualmente vengono definiti i progetti obiettivo interessanti le diverse articolazioni aziendali, attribuendo ad ognuna di esse il relativo budget rapportato al personale in servizio al 01/01 di ciascun anno e pesato secondo la tabella di cui al precedente punto 1) – c.d. Budget di Unità Operativa.

Nel caso in cui un lavoratore venga trasferito ad altra U.O. nel corso dell'anno la quota spettante segue il lavoratore stesso.

L'importo così calcolato viene abbattuto in relazione alla percentuale di raggiungimento degli Obiettivi assegnati, secondo le quote indicate nella tabella 2.

Eventuali residui vengono assegnati alle UU.OO. che hanno raggiunto gli obiettivi aziendali con quota > 90%.

Tabella 2

Percentuale di raggiungimento	Quota attribuita
< 49%	Zero
> = 50% < 89%	Proporzionalità percentuale
> = 90%	100%

2.2 Distribuzione della quota relativa alla performance individuale

Definito il Budget della UO, il 90% dello stesso viene messo a disposizione per la erogazione della quota relativa alla performance individuale ed è destinato a coloro che abbiano svolto almeno n. 6 mesi di servizio.
La quota da attribuire a ciascun lavoratore, calcolata per categoria e per peso come sopra descritto, viene determinata dal relativo Dirigente / Responsabile della UO di afferenza, in base alla performance individuale prestata, mediante i seguenti criteri:

a) sistema di valutazione aziendale. L'attribuzione della quota pro capite avviene in proporzione al punteggio raggiunto con la scheda individuale di valutazione, purché quest'ultimo sia superiore a 50. Peso = 70% della quota pro capite;
b) adesione alla proposte formative previste dal Piano di Formazione Aziendale. Peso = 15% della quota pro capite;
c) assenza di procedimenti disciplinari. Peso = 15% della quota pro capite.

Per il personale afferente al DPS la valutazione verrà effettuata dal relativo Dirigente d'intesa con i referenti di area/settore.

Le quote sono proporzionate alle ore di part-time.

La quota relativa alla prestazione individuale viene liquidata a saldo, possibilmente entro il mese di Agosto dell'anno successivo a quello di competenza.

2.3 Differenziazione del premio individuale

La restante quota del 10% unitamente ad eventuali residui di cui al precedente paragrafo, viene destinata alla maggiorazione della quota da attribuire da parte dei relativi Dirigenti/Responsabili di U.O. fra i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione superiore a 90 punti.
Detta maggiorazione dovrà essere di norma pari almeno al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, ex art. 82 CCNL 21/05/2018.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la Delegazione Trattante dell'A.S.S.T. di Lodi:

NOMINATIVO	RUOLO	FIRMA
Dott. Massimo Lombardo	Direttore Generale	
Dott.ssa Daniela Bianchi	Direttore Amministrativo	
Dott. Gabriele Mario Perotti	Direttore Sanitario	
Dott. Paolo Bernocchi	Direttore Socio-Sanitario	
Dr.ssa Angela Bocconi	Direttore Presidio Unico	
Dr.ssa Cinzia Garofalo	Dirigente Responsabile DPSS	
Dott.ssa Clara Riatti	Direttore UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane	
Dott.ssa Dhebora Fontana	Dirigente Amministrativo presso la UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane	

Per la Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NOMINATIVO	PRESENZA
CGIL FP	Bricchi Giovanni	
	Grazioli Andrea	
CISL FPS	Mogavino Domenico	
	Corbo Paolo	
	Rossi Lucia	
	Fornaroli Michele	
	Anselmi Maurizia	
	Rancati Alessandra	
	Bernocchi Pietro	
	Villani Annalisa	
	Collemi Carmelo	
	Bizzoni Daniele	
	Anelli Gianenrico	
	Rossi Daniela	
UIL FPL	Rosaria Stellina Messina	
	Ciprian Alex	
	Ballabio Daniele	
FIALS aderente Confsal	Dr. Lazzarini Stefano	
	Colangelo Vito	
	Palmieri Nicola	
FSI USAE	Carragna Anna	
NURSING UP	Macchia Angelo	
	Mauro Vittorio	

Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

NOMINATIVO	PRESENZA
Amato Bianca	
Buscaini Angela	
Calzavacca Francesco	
Carragna Anna	
Castellani Gisella	
Catalano Filippo	
Cioccala Erica	
Ciprian Alex Cristian	
Colangelo Vito	
Collemi Carmelo	
Ferrari Alessia	
Fornaroli Michele	
Galleani Carlo	
Grossi Gianenrico	
Impicciché Dario	
Levantino Andrea	
Locatelli Giancarla	
Lucchini Carla	
Manfregola Vincenzo	
Merli Mariarosaria	
Negri Antonella	
Nicosia Denise	
Peviani Domenico	
Rancati Alessandra	
Reboani Giovanna	
Rossi Lucia	
Rossini Elisabetta	
Tallarida Giovanni	
Zoncada Gianpiero	

Lodi, 17 luglio 2019

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'organizzazione sindacale CONFSAL-FIALS in ordine alla decisione assunta per anticipare l'incontro al giorno 16 luglio 2019 rinnova le proprie proteste denunciando una condotta unilaterale antisindacale.

Per quanto attiene all'incontro odierno si sottolinea che la partecipazione dei soggetti sindacali all'inizio della seduta è pari a numero ~~sette~~ dodici complessivi.

Asst di Lodi sottolinea che la coordinatrice della RSU ha inviato a nome della RSU e delle OOSS (tranne Confsal-Fials) una nota nella quale "concorda con la proposta dell'Azienda" tranne per l'aspetto dei residui riguardanti il lavoro straordinario. L'Asst di Lodi ha accolto l'indicazione di cui sopra.

Collegato all'accordo sulle fasce c'è quello delle premialità, è inscindibile la sottoscrizione dell'accordo non prevede anche i criteri per le fasce né per le premialità i criteri non sono stati ancora stabiliti.

Confsal-Fials ritiene che i criteri debbano andare di pari passo con la negoziazione dei fondi poiché fasce e premialità poggiano su criteri che debbono essere negoziati contemporaneamente ai relativi fondi.

Confsal - Fials chiede quanto personale viene escluso dall'attribuzione delle fasce ed in ragione di quali criteri.

Fasce: 1480 SI 4950.000 (due anni nell'azienda anche se viene in mobilità passaggio ne dopo 1/1/2017)
Esclusi: l'azienda ~~si~~ rifiuta di fornire i nomi degli esclusi e preclude il negoziato sui fondi

Il rappresentante di Fials - Confsal ribadisce le richieste e insiste nel definire ~~non~~ condotte apertamente sindacale il fatto di non fornire le informazioni richieste per proseguire la contrattazione.

Da calcoli presunti il numero degli esclusi potrebbe raggiungere ~~no~~ 320 (dati forniti da altre OO.SS).

Alla domanda se corrisponde il numero di 320 (trecento unità ~~degli~~ per gli esclusi) l'azienda si rifiuta di rispondere.

Risponde successivamente in tal modo:

n° 191 chiede la massima fascia
n° 50 tempo determinato
n° 9 stabilizzati 2018
n° 69 assunti nel 2018
n° 19 assunti nel 2019

Confsal - Fials rifiuta la firma di ogni accordo anche per la carenza dei presenti

NOTA A VERBALE RELATIVA ALL'ACCORDO ASST DI LODI DEL 17 LUGLIO 2019 SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.

La FP CGIL di Lodi

DICHIARA

di sottoscrivere il presente Accordo al solo scopo di permettere l'erogazione ai lavoratori della ASST di Lodi dei premi collegati alle Performance organizzativa ed individuale dell'anno 2019.

Tuttavia la scrivente non condivide la destinazione delle risorse, prevista dall'Accordo, per la differenziazione del premio individuale, che ritiene eccessiva e che richiede fin da ora di ridurre al 5% per l'anno 2020.

p. FP Cgil di Lodi

Giovanni Bricchi

GBricchi

Consegnato all'Ufficio Personale in data 30/07/2019

GB