



**AREA DI CONTRATTAZIONE DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

**Accordo relativo all'individuazione dei criteri per l'attribuzione e valutazione dei
premi correlati alla performance per il personale afferente alle
strutture/articolazioni organizzative trasversali/di supporto
(PRESTAZIONI INDIVIDUALI FINALIZZATE)**

In data 07/03/2024 viene sottoscritto il presente accordo valido dall'anno 2024 fra la delegazione trattante di parte pubblica e gli Organismi Sindacali aventi titolo

Materia oggetto del presente accordo è l'individuazione dei criteri per l'attribuzione e valutazione dei premi correlati alla performance – PRESTAZIONI INDIVIDUALI FINALIZZATE - al personale dipendente appartenente all'AREA DI CONTRATTAZIONE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Richiamati

- l'art. 9 comma 5 lett. b) del CCNL personale Comparto Sanità triennio 2019-2021 sottoscritto il 2.11.2022 che demanda alla contrattazione collettiva "i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"
- l'accordo sottoscritto nel mese di settembre 2023 in merito alla finalizzazione dei fondi contrattuali 2023 in applicazione del CCNL 2.11.2022;

LE PARTI

Al fine di favorire, riconoscere e valorizzare il contributo individuale delle risorse del comparto, convengono sull'opportunità di riconoscere il valore delle prestazioni professionali caratterizzate dall'attribuzione, nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente definito, di specifici ambiti di attività all'interno di una singola struttura/articolazione organizzativa aziendale, che configurano un importante valore aggiunto rispetto alle mansioni proprie del profilo/qualifica: prestazioni individuali finalizzate;

a seguito degli approfondimenti e delle valutazioni effettuate nel corso dell'incontro trattante del 9.11.2023 e dell'incontro in ambito tecnico tenutosi in data 20.12.2023;

CONCORDANO

il seguente percorso di individuazione dei criteri per l'attribuzione e valutazione dei premi correlati alla performance – PRESTAZIONI INDIVIDUALI FINALIZZATE – al personale dipendente appartenente all'area di contrattazione del comparto del Servizio Sanitario Nazionale a far data dal 1.1.2024 per il personale afferente alle strutture/articolazioni organizzative trasversali/di supporto (ad esclusione della Direzione Assistenziale).

ART 1 – CARATTERIZZAZIONE e PRINCIPI GENERALI

Le prestazioni individuali finalizzate sono correlate ad esigenze specifiche della struttura/articolazione o anche aziendali/di area - inserite in un quadro organizzativo in continua evoluzione ed intrinsecamente connotate, in termini di contenuti e attualità strategica, da attributi di temporaneità e adattabilità al contesto; la loro identificazione, assegnazione e manutenzione è, pertanto, necessariamente caratterizzata da una indispensabile duttilità, utile a garantire l'efficacia operativa del sistema nel tempo.

Ai dirigenti/responsabili apicali delle strutture/articolazioni organizzative aziendali è attribuita la possibilità - anche valutando proposte avanzate dal dirigente/referente d'area/coordinatore - di riconoscere, ove ciò risulti funzionale ad una migliore gestione delle attività di competenza, specifici ambiti di autonomia e responsabilità in capo a personale del comparto; tale possibilità deve essere esercitata coerentemente con il complessivo assetto delle responsabilità della struttura (anche tenendo conto della presenza nella stessa di personale dirigente o personale del comparto titolare di incarico funzionale) e deve garantire un valore aggiunto rispetto all'attività "ordinaria".

Nello specifico, gli ambiti di autonomia e le correlate responsabilità;

- devono essere dettagliatamente declinati dal responsabile, il quale deve identificare:
 - contenuto della prestazione/attività;
 - obiettivi correlati;
 - percorso formativo acquisito, eventualmente necessario o, comunque, preferenziale;

- competenze richieste/esperienze maturate ove necessarie/preferenziali per l'attribuzione dell'attività;
- devono essere esercitati nel rispetto delle direttive impartite dal responsabile.

L'attribuzione deve rispettare i seguenti principi, non derogabili:

- destinatario può essere esclusivamente il personale dipendente del comparto (sanitario, socio-sanitario, tecnico, amministrativo, professionale), a tempo indeterminato o determinato, inquadrato nelle aree comprese tra quella del personale di supporto e quella dei professionisti della sanità e dei funzionari, che abbia superato il periodo di prova;
- non è ammesso il cumulo:
 - ✓ con incarichi funzionali;
 - ✓ di più prestazioni individuali finalizzate per il singolo lavoratore, ad esclusione di prestazioni di carattere trasversale aziendale e comunque entro il limite economico massimo previsto per la singola Area di classificazione contrattuale;
- nel caso di trasferimento (ad altra struttura/articolazione organizzativa aziendale) o cessazione del dipendente il corrispettivo assegnato allo stesso per l'esercizio di prestazioni individuali finalizzate rimane in capo alla struttura/articolazione organizzativa il cui responsabile può riattribuire il nucleo di attività ad altro dipendente ad essa afferente;

ART 2 - REQUISITI DI ESCLUSIONE

Non possono essere attribuite prestazioni individuali finalizzate:

- a personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore a 24 ore/settimana;
- a dipendenti cui sia stata irrogata una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, per i due anni successivi alla decorrenza della stessa (atto decisorio UPD);
- a dipendenti che non abbiano integralmente assolto il debito orario degli anni precedenti (in fase di prima assegnazione) o dell'anno in corso (in fase di valutazione annuale).

ART 3 - MODALITÀ OPERATIVE

Ad esito della valutazione individuale annuale (a seconda della gradualità della valutazione: positiva, parzialmente positiva – negativa) o in considerazione di eventuali rimodulazioni organizzative, il responsabile può:

- confermare l'assegnazione, confermando o rimodulando contestualmente l'obiettivo assegnato;
- disporre la cessazione;
- disporre la revisione, in termini di contenuti o valore;
- riproporzionare o non confermare l'assegnazione, a seguito di irrogazione di una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.

Si esplicita che, qualora ciò risulti funzionale all'organizzazione e alle specifiche esigenze della struttura di riferimento, il relativo responsabile può anche valutare e disporre - al termine di un anno solare - la rotazione nello svolgimento delle attività correlate a prestazioni individuali finalizzate (in presenza dei requisiti formativi e professionali eventualmente previsti per quelle attività).

Essendo strettamente correlate all'esercizio di un'attività/gruppo di attività rilevante/i per la struttura di riferimento, le attività devono essere effettivamente svolte e le correlate prestazioni rese.

Pertanto, l'assenza dell'assegnatario per un periodo superiore a 60 giorni nell'anno solare comporta la sospensione delle attribuzioni correlate alle prestazioni individuali finalizzate, per l'anno di riferimento; in questa ipotesi il responsabile è legittimato ad individuare un altro dipendente cui assegnare l'assolvimento delle prestazioni specifiche.

Unica eccezione alla sospensione per assenza è il recupero di eccedenza oraria maturata nel corso dell'anno solare.

Si specifica che l'attribuzione ha durata annuale al fine di garantire la necessaria flessibilità nell'esercizio delle prerogative gestionali da parte delle strutture/articolazioni organizzative aziendali.

ART 4 – CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI FINALIZZATE

Il responsabile della struttura/articolazione organizzativa individua il nucleo di prestazioni individuali finalizzate, le descrive e le gradua utilizzando la scheda allegata (1), indicando l'area di inquadramento del dipendente assegnatario. Le prestazioni individuali finalizzate si pongono come complementari rispetto al sistema contrattuale degli incarichi funzionali; i valori soglia (da intendersi al lordo della tassazione) entro i quali remunerarle sono, pertanto, coerenti con il predetto sistema, con riferimento alla classificazione del personale prevista dal CCNL 2019/2021.

Si concorda di individuare i criteri di pesatura e graduazione sottoelencati, evidenziando che ogni item può essere graduato in cinque livelli:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Autonomia

Nell'ambito delle direttive ricevute dal responsabile/referente: indipendenza nello svolgimento delle attività descritte; nell'assunzione di iniziativa; nell'analisi delle problematiche connesse all'attività e nella loro soluzione; nell'individuazione delle priorità

Responsabilità

Ampiezza del contesto organizzativo su cui ricadono le attività svolte e le correlate decisioni/scelte; rispetto degli impegni assunti; monitoraggio delle attività svolte e adozione di azioni correttive; presa in carico diretta dei risultati previsti; contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di afferenza.

Competenze

Competenze e conoscenze richieste: specialistiche (assistenziali, strumentali, tecniche, scientifiche, giuridiche, economico/contabili, linguistiche ecc); informatiche/digitali. Flessibilità nell'esercizio delle competenze con periodico aggiornamento delle stesse.

Capacità organizzative/gestionali

Pianificazione delle attività e delle relative modalità di svolgimento; rispetto delle scadenze predefinite; flessibilità rispetto al contesto di riferimento; flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro; gestione del lavoro in team e condivisione delle competenze; gestione delle priorità; contributo all'ottimizzazione/razionalizzazione delle risorse

Variabilità dell'attività

Procedure/percorsi standardizzati e predefiniti nei contenuti o che richiedono periodiche revisioni procedurali o con necessità di frequenti adattamenti in relazione alla significativa dinamicità del contesto di riferimento

Connessioni organizzative

Ampiezza della sfera di azione delle attività affidate (es circoscritta al settore di afferenza; con altri settori della struttura di afferenza; con altre strutture aziendali; con altre aziende/enti). Gestione di rapporti diretti con utenti/cittadini.

Innovazione

Proposta di azioni di miglioramento dirette alla revisione di procedure/processi/percorsi della struttura/interaziendali/aziendali.

Area del personale di supporto

Da 7 a 20 punti = fascia 1 € 150,00

Da 21 a 30 punti = fascia 2 € 300,00

Da 31 a 35 punti = fascia 3 € 600,00

Area degli operatori

Da 7 a 15 punti = fascia 4 € 150,00

Da 16 a 24 punti = fascia 5 € 300,00

Da 25 a 30 punti = fascia 6 € 450,00

Da 31 a 35 punti = fascia 7 € 600,00

Area degli assistenti

Da 7 a 13 punti = fascia 8 € 300,00

Da 14 a 21 punti = fascia 9 € 450,00

Da 22 a 28 punti = fascia 10 € 600,00

Da 29 a 32 punti = fascia 11 € 750,00

Da 33 a 35 punti = fascia 12 € 900,00

Area dei professionisti della salute e funzionari

Da 7 a 11 punti = fascia 13 € 300,00

Da 12 a 15 punti = fascia 14 € 600,00

Da 16 a 20 punti = fascia 15 € 900,00

Da 21 a 25 punti = fascia 16 € 1200,00

Da 26 a 29 punti = fascia 17 € 1500,00

Da 30 a 32 punti = fascia 18 € 1800,00

Da 33 a 35 punti = fascia 19 € 2.100,00

Si precisa che l'importo correlato alla graduazione assegnata viene corrisposto con cadenza annuale, ad esito della valutazione individuale, proporzionalmente all'esito della stessa.

ART 5 - VALUTAZIONE

L'attribuzione di nuclei definiti di attività, come sopra enunciati, consente la valorizzazione di capacità e competenze del dipendente (performance individuale) con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e la qualità del servizio reso dalla struttura/articolazione (performance organizzativa).

L'esito dell'apporto individuale viene, pertanto, sottoposto ad una formale verifica annuale, nel rispetto delle regole e delle tutele già previste dal sistema aziendale di valutazione della performance (valutazione annuale individuale). In corso di anno solare, qualora si palesino evidenti incongruità in merito al raggiungimento degli obiettivi, il responsabile è tenuto a segnalarlo espressamente al dipendente a cui è stata attribuita l'attività.

ART 6 – Riferimenti di prima applicazione

L'azienda si impegna, nelle more di un riassetto più ampio della Direzione Assistenziale, ad avviare la contrattazione integrativa in merito all'individuazione dei criteri per l'attribuzione e valutazione dei premi correlati alla performance – PRESTAZIONI INDIVIDUALI FINALIZZATE - al personale dipendente del comparto afferente alla Direzione Assistenziale entro giugno 2024, fermi restando i principi generali e la struttura del presente accordo.

Si specifica che la premialità legata al presente accordo e al previgente sistema di valorizzazione (cd sistema delle QUOTE FUNZIONE) sarà erogata con cadenza annuale a scadenza dell'anno solare.

Si specifica, inoltre, che per il personale al quale era assegnata una funzione già prevista dal previgente sistema di valorizzazione (cd sistema delle QUOTE FUNZIONE) a cui non verrà assegnata una prestazione individuale finalizzata sarà garantito, per il primo anno successivo alla cessazione della funzione, il riconoscimento di una progettualità di un importo pari al 50% della quota funzione cessata.

Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa e dell'avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 6 del CCNL 2018 e dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii.



PRESTAZIONI INDIVIDUALI FINALIZZATE DESCRIZIONE E PESATURA

Le *prestazioni individuali finalizzate* sono prestazioni professionali caratterizzate dall'attribuzione di specifici ambiti di autonomia/responsabilità all'interno di una singola struttura/articolazione organizzativa aziendale, che configurano un importante valore aggiunto rispetto alle mansioni proprie del profilo/qualifica.

STRUTTURA/ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE RESPONSABILE

Data di compilazione

Denominazione:

Descrizione sintetica delle prestazioni richieste

Obiettivi assegnati e indicatori di misurazione (formulazione sintetica - min. 2 max 3)

- 1.
- 2.
- 3.

Eventuali presupposti formativi e/o esperienziali, preferenziali per lo svolgimento delle attività descritte

Area contrattuale di inquadramento

- Personale di supporto*
- Operatori*
- Assistenti*
- Professionisti della salute e funzionari*

Caratteristiche richieste per l'effettuazione delle prestazioni descritte

INDICAZIONE PROCEDURALE - Al fine di consentire a ciascun proponente di pesare l'insieme delle prestazioni descritte, si riportano di seguito alcuni fattori che devono essere ponderati, individuando per ciascuno il livello di esercizio richiesto per l'efficace svolgimento delle attività previste. Per ogni fattore è fornita una **indicativa** rappresentazione di possibili contenuti, fermo restando che il proponente può interpretare la definizione in maniera estensiva, con specifico riferimento alle prestazioni descritte nella presente scheda, senza tuttavia modificarne la struttura oltre definita.

Autonomia

Nell'ambito delle direttive ricevute dal responsabile/referente: indipendenza nello svolgimento delle attività descritte; nell'assunzione di iniziativa; nell'analisi delle problematiche connesse all'attività e nella loro soluzione; nell'individuazione delle priorità

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Responsabilità

Ampiezza del contesto organizzativo su cui ricadono le attività svolte e le correlate decisioni/scelte; rispetto degli impegni assunti; monitoraggio delle attività svolte e adozione di azioni correttive; presa in carico diretta dei risultati previsti; contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di afferenza.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Competenze

Competenze e conoscenze richieste: specialistiche (assistenziali, strumentali, tecniche, scientifiche, giuridiche, economico/contabili, linguistiche ecc); informatiche/digitali. Flessibilità nell'esercizio delle competenze con periodico aggiornamento delle stesse.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Capacità organizzative/gestionali

Pianificazione delle attività e delle relative modalità di svolgimento; rispetto delle scadenze predefinite; flessibilità rispetto al contesto di riferimento; flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro; gestione del lavoro in team e condivisione delle competenze; gestione delle priorità; contributo all'ottimizzazione/razionalizzazione delle risorse

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Variabilità dell'attività

Procedure/percorsi standardizzati e predefiniti nei contenuti o che richiedono periodiche revisioni procedurali o con necessità di frequenti adattamenti in relazione alla significativa dinamicità del contesto di riferimento

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Connessioni organizzative

Ampiezza della sfera di azione delle attività affidate (es circoscritta al settore di afferenza; con altri settori della struttura di afferenza; con altre strutture aziendali; con altre aziende/enti). Gestione di rapporti diretti con utenti/cittadini.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Innovazione

Proposta di azioni di miglioramento dirette alla revisione di procedure/processi/percorsi della struttura/interaziendali/aziendali.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Riepilogo

	<i>Autonomia</i>	<i>Responsabilità</i>	<i>Competenze</i>	<i>Capacità organizzative/gestionali</i>	<i>Variabilità dell' attività</i>	<i>Connessioni organizzative</i>	<i>Innovazione</i>	Totale
Punti								

Firmato

Area del personale di supporto

Da	7	a	20	punti	=	fascia 1	€	150,00
Da	21	a	30	punti	=	fascia 2	€	300,00
Da	31	a	35	punti	=	fascia 3	€	600,00

Area degli operatori

Da	7	a	15	punti	=	fascia 4	€	150,00
Da	16	a	24	punti	=	fascia 5	€	300,00
Da	25	a	30	punti	=	fascia 6	€	450,00
Da	31	a	35	punti	=	fascia 7	€	600,00

Area degli assistenti

Da	7	a	13	punti	=	fascia 8	€	300,00
Da	14	a	21	punti	=	fascia 9	€	450,00
Da	22	a	28	punti	=	fascia 10	€	600,00
Da	29	a	32	punti	=	fascia 11	€	750,00
Da	33	a	35	punti	=	fascia 12	€	900,00

Area dei professionisti della salute e funzionari

Da	7	a	11	punti	=	fascia 13	€	300,00
Da	12	a	15	punti	=	fascia 14	€	600,00
Da	16	a	20	punti	=	fascia 15	€	900,00
Da	21	a	25	punti	=	fascia 16	€	1200,00
Da	26	a	29	punti	=	fascia 17	€	1500,00
Da	30	a	32	punti	=	fascia 18	€	1800,00
Da	33	a	35	punti	=	fascia 19	€	2.100,00

Letto, approvato e sottoscritto

I componenti della delegazione aziendale

Dott. NEVIO SAMORE'	Direttore Amministrativo	FIRMATO
Dott. LUCA DALFIUME	Direttore del Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale – SUMAEP	
Dott.ssa LUISA SCARDOVI	Direttore f.f. della struttura complessa “UO Politiche del Personale e Governo delle Professioni Sanitarie e del Personale di Supporto”	FIRMATO
Dott. LORIS LANDI	Dirigente Responsabile “Sistema delle Relazioni Sindacali” afferente alla Direzione Aziendale	FIRMATO

I rappresentanti degli organismi sindacali:

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	Firma
FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	
FIALS	FIRMATO
NURSIND	
NURSING UP	

	Firma
Componenti Rappresentanza Sindacale Unitaria	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO

	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO