

		<p>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2024, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 36 del 24/01/2024. Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente - Amministrazione Trasparente/ Disposizioni Generali/ Programma per la Trasparenza e l'integrità.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. n.150/2009? L'art. 11 del D.lgs. n.150/2009 è stato abrogato dal D.lgs. 14 marzo 2013, n.33 che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'articolo 11 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.50, si intende riferito all'articolo 10" dello stesso D.lgs. 33/2013.</p> <p>Gli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo abrogato sono stati comunque assolti tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Azienda, alla sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali.</p>
Eventuali osservazioni	Nessuna.	

Modulo 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art.40 e 40 bis del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.54 del D.lgs. n.150/2009 nonché della circolare n.25 del 2012 R.G.S.

Preliminarmente si specifica che l'Ipotesi di Contratto decentrato della presente Relazione Illustrativa rispetta le previsioni normative e riguarda materie che sono espressamente rimesse alla Contrattazione Integrativa dell'art.40 D.lgs. n.165 e dal CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02/11/2022.

Si attesa, inoltre, che la suddetta Ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale.

Nella sequenza degli articoli, l'Ipotesi di Contratto disciplina:

Art. 1

Premialità legata alla performance

1. Le parti stabiliscono che i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono ripartiti come segue:

- 60% della premialità per la performance ORGANIZZATIVA;
- 40% della premialità per la performance INDIVIDUALE.

2. La retribuzione in parola sia per la quota organizzativa sia per la quota individuale, verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, come segue:

risultato ottenuto	frazione di quote corrisposto
da 0 a <60%	0
dal 60% a <90%	percentualizzato
dal 90%	100%

3. Le quote di premialità da corrispondere al personale interessato, sia organizzativa che individuale, sono ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive aree di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:

- ✓ area dei Professionisti della Salute e Funzionari: 2,2;
- ✓ area degli Assistenti: 1,9;
- ✓ area degli Operatori: 1,6;
- ✓ area del Personale di Supporto: 1,3.

4. Le quote spettanti di cui ai commi precedenti (organizzativa ed individuale) saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio solo le assenze:

- ✓ per ferie;
- ✓ per infortunio sul lavoro o per causa di servizio;
- ✓ permessi e congedi retribuiti a vario titolo disciplinati dal CCNL 02/11/2022;
- ✓ permessi mensili della L.104/92 (no congedo straordinario retribuito D.lgs. n.15112001 e s.m.i.);
- ✓ per terapie salvavita ex art. 57 del CCNL 02/11/2022;
- ✓ per permessi sindacali retribuiti;
- ✓ per riposi compensativi (anche ad ore);
- ✓ giudice popolare;
- ✓ maternità e paternità obbligatoria (solo quota organizzativa);
- ✓ congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (solo quota organizzativa);
- ✓ gravidanza anticipata;
- ✓ congedo malattia del figlio (primi 30 giorni, fino a 3 anni).

5. Per il personale con rapporto di lavoro part-time, fermo restando l'applicazione di quanto sopra regolamentato, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.

6. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premialità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CC,CC.NN.LL. vigenti nel tempo e/o per identica materia.

7. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre che il dipendente abbia prestato servizio per l'ASL Gallura per almeno tre mesi nell'anno di riferimento.

8. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione della premialità in entrambe le componenti, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:

- ✓ il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla multa;
- ✓ il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo (in uscita);
- ✓ il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 60 su 100;
- ✓ il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 60%.

9. La quota effettiva spettante calcolata come somma delle due parti è riconosciuta al termine del ciclo di valutazione della performance aziendale e individuale, previa verifica dell'OIV, nel mese di giugno nell'anno di riferimento.

Art. 2

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art.82 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo.

2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento sull'importo riservato alla performance individuale.

3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art.82, comma 3, del CCNL 21/05/2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, ogni anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, garantendo comunque almeno una unità per categoria che abbia conseguito la valutazione massima.

4. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN e, da ultimo, il più giovane d'età.

Art. 3

Progetti

1. Le parti si riservano di individuare specifici progetti riconoscendo una ulteriore quota di premialità per valorizzare lo sforzo organizzativo e l'impegno professionale profuso dal personale che verrà individuato come meritevole. A tal fine si destinano parte dei residui disponibili derivante dall'applicazione dell'art.101, comma 1 del CCNL 02/11/2022 nella misura del 5% delle risorse complessive destinate alla premialità.

Art. 4

Norma finale

1. Per quanto non previsto le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.

2. L'applicazione del presente accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

3. Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di una nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

7

S.C. Affari Generali, Legali e Capitale Umano

Il

Direttore f.f.
Ing. Paolo Taurò

ALLEGATO: Ipotesi Accordo Stralcio Premialità 2023 – Personale del Comparto