



PROPOSTA ATS della MONTAGNA

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2023

Criteri e modalità per l'attribuzione, al personale del Comparto, delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale "Premialità" per l'anno 2023, afferente al Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 del CCNL 02.11.2022 - e delle risorse residue disponibili sui Fondi contrattuali anno 2023.

Si fa presente che, come previsto dal comma 6 dell'art. 81 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 21 maggio 2018, le risorse della premialità anno 2023 e le risorse residue sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 del CCNL 02.11.2022 e sul Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 del CCNL 02.11.2022 per il personale di Comparto sono utilizzate per:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale

e sono attribuite secondo i sottoindicati criteri:

- a) **il premio** sarà calcolato in relazione alla valutazione finale della performance organizzativa e della performance individuale;
- b) **il premio** verrà assegnato ai dipendenti che hanno prestato servizio effettivo, nell'anno 2023, per almeno tre mesi (90 giorni) nel corso dell'anno considerato;
- c) **il premio** verrà assegnato ai dipendenti in relazione al rapporto di lavoro, al valore della ex categoria per il personale beneficiario dei DEP nell'anno e alla presenza in servizio effettiva. Mentre, per il personale che non beneficia dell'attribuzione del DEP in ragione all'anno di riferimento, il premio verrà assegnato in relazione al rapporto di lavoro, al valore della ex categoria e fascia economica e alla presenza in servizio effettiva;
- d) dal calcolo delle assenze verrà applicata **una franchigia di 30 giorni** cumulativi di assenza retribuita a qualsiasi titolo rapportata al periodo di servizio nell'anno;
- e) per l'attribuzione delle risorse è previsto **un "budget" di Direzione/Dipartimento/Servizio** che sarà costituito sulla base del rapporto di lavoro, del valore della ex categoria per il personale beneficiario dei DEP nell'anno, del valore della ex categoria e fascia economica al personale che non beneficia dell'attribuzione del DEP in ragione all'anno di riferimento e della presenza in servizio effettiva;
- f) è prevista **una quota dell'importo di euro 300,00** da assegnare al personale dell'area del personale di supporto, dell'area degli operatori e dell'area degli assistenti;

g) in attesa di attuare le previsioni contrattuali dell'art. 20 del CCNL 02.11.2022, si prevede una **“quota dell'importo max di euro 1.000,00 quale valorizzazione professionale”** che il Direttore Generale di concerto con i Direttori di Dipartimento, sulla base di valutazioni organizzative, può attribuire **fino a un budget massimo di euro 15.000,00 complessivi** con le seguenti modalità:

- appartenenza all'area del personale di supporto, degli operatori e dell'area degli assistenti;
- almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza (in analogia alle previsioni dell'art. 21 CCNL 02.11.2022);
- valutazione della performance individuale elevata;
- capacità culturali e professionali acquisite per effetto del servizio prestato avente rilevante competenza professionale relativa ai compiti affidati, acquisita mediante lo sviluppo e il miglioramento delle conoscenze e delle capacità di conseguire risultati in autonomia;
- strategicità e rilevanza dell'attività.

La verifica finale dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

Di seguito si precisano, nel dettaglio, i giustificativi di assenza dal servizio – **usufruiti a giornata intera** - che verranno considerati presenza e quali, invece, assenza:

- **Tipologie di presenza**: sono considerati in servizio i dipendenti in ferie, festività soppresse, recuperi ore, attività per funzioni elettorali, recupero per attività elettorali, riposo compensativo, interdizione e congedo di maternità/paternità, aggiornamento obbligatorio, infortunio sul lavoro, donazione AVIS, cariche sindacali RSU, permessi sindacali, distacco sindacale e servizio in comando, permessi giornalieri ex L. 104/1992 e le assenze dal servizio, connesse al “COVID-19”, introdotte dal D.L. 17.03.2020 n. 18 (DECRETO CURA ITALIA);
- **Tipologie di assenza**: sono considerati assenti dal servizio i dipendenti: malattia, congedo parentale e permessi per infermità figlio, diritto allo studio, congedo straordinario 151/2001, permessi retribuiti a vario titolo, permessi cariche pubbliche, aspettative/permessi non retribuiti a vario titolo, sciopero e sospensione.

Si affermano inoltre le seguenti regole che di seguito si riportano:

- **dipendenti in comando**: equiparazione a tutti gli effetti al personale dipendente, pertanto, vengono attribuite entrambe le quote di incentivo;
- **dipendenti in distacco sindacale**: è attribuito il trattamento previsto dall'art. 11 del CCNL 2.11.2022, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, e compete dunque la quota di incentivo. Le parti fissano l'elemento di garanzia previsto dal comma 1 lett.b) nella percentuale del 90%.
- **dipendenti in aspettativa sindacale**: non compete nessuna quota di premialità.

Si concorda, inoltre, la tempistica per l'attribuzione delle risorse del “Fondo Premialità” per l'anno 2023 nel modo seguente:

- 1) un anticipo pari al 50%, previa verifica dei risultati parziali raggiunti relativi agli obiettivi aziendali di performance, qualità e regionali da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

-
- 2) il saldo a consuntivo, con l'applicazione delle quote delle lettere f) e g), comprensivo delle risorse residue sui fondi dell'anno, entro il mese di giugno dell'annualità successiva, previa verifica dei risultati raggiunti relativi agli obiettivi aziendali di performance, qualità e regionali da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si ribadisce che i criteri sopra definiti, come previsto dalla norma contrattuale, si applicano anche alle risorse che a consuntivo risultassero residue e quindi disponibili nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 del CCNL 02.11.2022 e nel Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 del CCNL 02.11.2022 relative all'anno di riferimento e temporaneamente utilizzate nel “Fondo premialità” per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità e, quindi, riassegnate ai fondi di provenienza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.