

"SAN PIO" - BENEVENTO

## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello

Prot. 8332 del 05.07.2022

### RIUNIONE SINDAÇALE

### AREA COMPARTO

\*\*\*\*\*\*\*\*

### VERBALE DEL 04/07/2022

L'anno **Duemilaventidue**, il giorno quattro del mese di Luglio, alle ore 12.00 presso la sala riunioni dell'A.O. "San Pio" di Benevento, si svolge l'incontro con le OO.SS. e la RSU del Comparto. La riunione è stata convocata dall'Ufficio Relazioni Sindacali con pec del 31/05/2022 e riconfermata nella riunione del 15/6/2022 per la trattazione del seguente O.d.G.:

- Contrattazione Integrativa Aziendale - Prosecuzione;

### Per l'Azienda sono presenti:

Direttore Amministrativo	Dott.ssa Laura Coppola
Direttore Sanitario	Dott. Di Santo Giovanni
Direttore DMP	Dott. Pasquale Di Guida
Direttore UOC Risorse Umane	Dott.ssa Pinto Marina
Direttore UOC URP-Ufficio Relazioni Sindacali	Dott.ssa Ida Ferraro

Per la delegazione trattante di parte sindacale sono presenti:

#### RSU

CASTALDO Giovanni Assunto	
D'ANGELO Angelo	
DI MUCCIO Sergio	Jers & leve
FORMATO Autonio	
FURNO Cosimo Antonio	
GISOLDI Cosimo	

### RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO.SS.

FP CGIL	PALATELLA Angelo	
CISL FP		
UIL FPL	DI LORENZO Luigi	

17

ON PORTE

Į



"SAN PIO" - BENEVENTO

## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello

FIALS	CIARLO Mario	
FSI		1000 000
NURSING UP	FOLLO Salvatore	1/10
	·	
Verbalizza il Dott.	Stefano Napolitano.	My

Apre i lavori ilm Direttore amministrativo che chiede se la nuova RSU ha ricevuto la piattaforma CIA

Prende la parola Follo Salvatore per il Nursing up, il quale ritiene non più attuabile il prosieguo dei lavori in merito al CIA, in quanto il giorno 15 giugno è stato sottoscritta l'ipotesi del nuovo CCNL. Interviene Di Lorenzo della UIL e Palatella CGIL, che si associano a quanto dichiarato da Follo.

Sul punto l'Azienda si riserva di valutare e il Direttore Amministrativo rappresenta che è opportuni comunque in questa sede, nell'ottica di dare il giusto riconoscimento ai dipendenti, ottimizzare i risulfati e concludere quanto concerne la produttività già oggetto di accordo nell'Aprile 2021.

Interviene Palatella CGIL, il quale condivide pienamente quanto rappresentato dal Direttore amministrativo che ha pienamente sposato la causa dei lavoratori, che, con le nuove regole avranno sicuramente riconosciuti importi maggiori a titolo di produttività.

Anche UIL e Nursing up si associano a quanto dichiarato dalla CGIL e quindi allo stralcio dell'ipotesi di CIA in materia di produttività.

Sul punto la Fials Ciarlo, dichiara "che in merito alla preintesa fa presente che è solo una preintesa ed il contratto non ancora è stato sottoscritto, per cui a tutt'ogge ha valore ancora il vecchio contratto".

Prosegue i lavori il Direttore Amministrativo specificando che, facendo seguito a quanto anticipato nella riunione del 15/06/22 relativamente all'intenzione di corrispondere una quota pari al 70% della

l'art. 1, limitatamente alla parte relativa al fondo premialità e fasce, modificato dai competenti uffici per correzione di errore materiale (% performance organizzativa 22,14% in luogo di 22,24 - si riporta l'articolo modificato\*) e relativamente all'importo del fondo di cui alla delibera 287 del 20 giugno 2022. e l'art. 2 della contrattazione integrativa in corso approvati nel verbale del 20/04/2021, i quali, vengono stralciati dalla CIA rimandando al prosieguo la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale nella sua

Pertanto i competenti uffici, ultimate le procedure previste dalla vigente normativa, provvederanno alla corresponsione del 70% della produttività 2021 con i criteri concordati nella riunione del 20/4/2021. Il Direttore amministrativo precisa altresì, che sono stati completati anche gli ulteriori adempimenti preordinati alla integrale corresponsione della produttività 2021 (delibera n. 314 del 30/6/22 avente ad oggetto: relazione performance).



"SAN PIO" - BENEVENTO

## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello

12

\* Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL

Le risorse del Fondo premialità e fasce - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

IMPORTO FONDO	
Premi correlati alla performance organizzativa	4.921.035,00
Premi correlati alla performance individuale	22,14%
Fasce retributive	14,93%
- disco lettibutive	62,93%

Ai sensi dell'art. 81 comma 7 del CCNL 2018, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente eventuali residui del fondo art. 80 e del fondo art. 81 nella relativa annualità e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel fondo art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento e vanno ad incrementare i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

Eventuali risorse residue ai sensi dell'art. 81, comma 7, CCNL 21/05/2018 verranno destinate per il'60% all'incremento della somma prevista per la performance organizzativa ed al 40% per l' all'incremento della somma prevista per la performance individuale. Ai sensi dell'art. 81 comma 5 del CCNL 2018, la quantificazione delle risorse del Fondo di cui al medesimo articolo 81 e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Igs. n. 75/2017.

Sulla produttività, la Fials dichiara: "che la produttività doveva essere erogata entro il 30 giugno a consuntivo così come previsto dalla legge n. 150/09 è opportuno precisare che oggi la produttività viene liquidata con l'accordo del 2021, mentre la produttività del 2020 ad oggi non si è capito con quale la produttività del 2020 ad oggi non si è capito con quale

Il Direttore Sanitario, in ragione di quanto su esposto conferma e ringrazia gli uffici competenti e in particolare la Dott.ssa pinto per aver riscontrato puntualmente a tutte le istanze pervenute da qualsivoglia sigla sindacale

Interviene Palatella CGIL, concordando con quanto proposto dall'amministrazione ed in riferimento alla produttività da erogare con il cedolino di luglio c.a., "si rende attuativo il verbale dell'aprile 21 nella parte relativa alla produttività, in quanto con quell'accordo si portano più soldi nelle tasche dei lavoratori iniziando dal 2021. Il resto di quanto avevamo in itinere, progressioni di fasce, e di tutto il resto, al momento non può avere un prosieguo, in quanto la proposta nazionale già sottoscritta e sottoposta alla valutazione della corte dei conti stravolge l'attuale CCNL".

·La riunione termina alle ore 13,20

L/X

f le

ST

P



"SAN PIO" - BENEVENTO

# di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello

Del che è verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

# l 'Azienda:

Direttore Amministrativo	Dott.ssa Laura Coppola Loffely
Direttore Sanitario	Dott. Di Santo Giovanni
Directore DMP	Dott. Pasquale Di Guida Di Luci
Direttore UOC Risorse Umane	Dott ssa Pinto Marino
Direttore UOC URP-Ufficio Relazioni Sir	idacali Dott.ssa Ida Ferraro

la delegazione trattante di parte sindacale:

### **RSU**

CASTALDO Giovanni Assunto	10 MA
D'ANGELO Angelo	Cogness Any In
DI MUCCIO Sergio	11/0/1/10
FORMATO Antonio	top ween
FURNO Cosimo Antonio	Julius decento
GISOLDI Cosimo	The state of the s

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO.SS

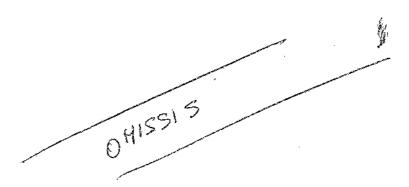
<del></del>		TARTI TERRITORIALI OO.SS.
FP CGIL	PALATELLA Angelo	d'adoletto.
UIL FPL	DI LORENZO Luigi	The state of the s
FIALS	CIARLO Mario	The second
NURSING UP	FOLLO Salvatore	/m.

ams.



"SAN PIO" - BENEVENTO

## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello



ART. 2

TERRACE EDP4 21

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- 1. Il processo di misurazione si articola sulla valutazione della:
- a) performance organizzativa:
- b) performance individuale.
- 2. Le valutazioni dei risultati legati al raggiungimento degli obiettivi assegnati, unitamente agli obiettivi individuali, concorrono alla valutazione finale di ciascun dipendente secondo criteri che variano in base ai ruoli e alla responsabilità.
- 3. Lo strumento di misurazione della performance organizzativa e della performance individuale é rappresentato dalla scheda di valutazione individuale che é strutturata in modo da misurare entrambe.
- 4. La misura della Performance Organizzativa raggiunta, in riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori di risultato per singolo dipendente e per ogni anno solare nella medesima Unità Operativa, determinerà la quota parte di fondo di performance organizzativa come segue:

## Tabella misurazione performance organizzativa

in the second se			10	
Grado di raggiungimento degli obiettivi	% premio correlato alla performance organizzativa	7		
Punti da 10 a 15	100%	١, ١	e	
Punti da 5 a 9	50%	1/	Λ.	V
Inferiore a 5	Premio non assegnato	1 \	X	`
		L [	£. '	1

5. La misura della Performance Individuale raggiunta, in riferimento alla valutazione conseguita nella scheda individuale determinerà la quota parte di fondo di performance individuale come segue:

Range media aritmetica di valutazione % %premio correlato alla performance individuale Punti da 81 a 100 % 100% Punti da 51 a 80 80%



"SAN PIO" - BENEVENTO

## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello

Punti da 31 a 50	60%	:
Inferiore a 30	Premio non assegnato	, l

6. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance saranno attribuite al singolo dipendente tenuto conto dei seguenti parametri correlati alla categoria di appartenenza e ai coefficienti di appartenenza alla singola Unità Operativa come da tabella proposta dalla RSU pag. 106 della piattaforma (che si allega sotto la lettera A):

TABELLA PESATURA	
CATEGORIA	PESO
A	1,00
В	1,08
BS	1,12
C	1,24
D	1,34
DS	1,45

7. Le modalità di utilizzo di eventuali residui derivati dalle minor performance individuali ed organizzative saranno definiti di volta in volta in sede di contrattazione integrativa.

8. Per i dipendenti sottoposti a sospensione cautelare restrittiva a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, seguità le dinamiche stipendiali.

Per i dipendenti cui risulta comminata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, sarà ridotta di una percentuale pari al 10% della stessa per ogni giorno di sospensione.

9. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Nel caso di tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì proporzionalmente rimodulata in rapporto alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.

10. Il personale neo-assunto, al fine di poter realmente operare in modo attivo e concreto al raggiungimento dei risultati, partecipa al sistema della performance dalla data di assunzione in azienda se ha effettivamente preso servizio entro il 30 settembre dell'anno in interesse e la partecipazione al sistema di premialità avviene fino al 31/12 dell'anno per quanto riguarda sia la performance organizzativa che individuale ed il premio della performance, in quest'ultimo caso, viene ricondotto in percentuale al servizio prestato.

¥ &

**E** //

Le Alusto

Frisk &

G Z



"SAN PIO" - BENEVENTO

## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione DEA di II Livello



- 11. Al personale trasferito per mobilità o che va in quiescenza, il sistema di premialità viene ricondotto in percentuale al servizio prestato,
- 12. Ai sensi e per I fini di cui all'art.83 del CCNL 2018 nella determinazione degli importi da erogare si tiene conto anche dell'effettiva presenza in servizio del dipendente.

In particolare, al premio di base spettante si applica una riduzione di 1/360 in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di ferie, riposi/recuperi, assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, assenze per infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità, permessi per la formazione (obbligatoria e facoltativa), permessi sindacali, permessi per donatore di sangue e midollo osseo.

La riduzione si applica a partire dal superamento del 15 giorno di assenza (franchigia di 15 giorni in ragione di anno). Restano ferme le decurtazioni previste per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71 c.1 del D.L. n.112 del 25/06/2008, convertito nella Legge n.133 del 06/08/2008.

Ai sensi del l'art. 9 comma 3 del D.Lgs 150/09 nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternita', di paternita' e parentale.

\*

Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 90 giorni lavorativi la prestazione del dipendente sarà considerata "non valutabile" ed implicherà il mancato riconoscimento dei premi correlati alla performance.

13. Ai sensi dell'art. 82 del CCNL 2018, quote non distribuite al personale in servizio per effetto di decurtazioni dell'importo individuale (ad es. part time, minor performance ...) confluiranno nelle risorse destinate ad un massimo del 5% di personale che associ alla miglior performance individuale (100%) ed organizzativa (100%) la miglior performance di presenza in servizio calcolata al netto degli standard annui di ferie, di congedi obbligatori (es rischio radiologico) e di ulteriori giorni 10 di assenza a qualsiasi fitolo effettuati.

La maggiorazione riconosciuta sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

La maggiorazione è riconosciuta in misura piena rispetto alla percentuale indicata nel caso in cui la specifica finalizzazione delle risorse economiche sia capiente mentre, in caso contrario, la maggiorazione viene proporzionalmente rimodulata in modo tale da rispettare il predetto vincolo della finalizzazione.

L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa avverrà, in un' mica soluzione e previa validazione da parte dell'OIV, nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione entro trenta giorni dall' approvazione dei fondi da parte della Commissione regionale fondi.

14. I criteri relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi della medesima performance riportati in precedenza restano validi anche per gli anni successivi fino ad una eventuale nuova regolamentazione.

OF APT APPARENT

Jueno Asmon

F