



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

N. _____

DEL _____

OGGETTO: Adozione integrazione Regolamento “Valutazione della Performance sistema incentivante” coordinato con CCNL 02.11.2022 Area Comparto

| | |
|---|--|
| <p><u>U.O.C. PROPONENTE: RISORSE UMANE</u></p> <p>PROPOSTA N. _____ DEL _____</p> <p>L'ESTENSORE DEL PROVVEDIMENTO _____</p> <p>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO _____</p> <p>IL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA PROPONENTE _____</p> <p>IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA PROPONENTE _____</p> | <p><u>U.O.C. ECONOMICO FINANZIARIO E PATRIMONIALE</u></p> <p><u>VERIFICA CONTABILE – BILANCIO</u></p> <p>N° Conto Economico _____</p> <p>N° Conto Patrimoniale _____</p> <p>Importo autorizzato per anno _____</p> <p>Si riscontra la corretta correlazione tra gli effetti contabili conseguenti alla parte dispositiva del presente atto e i valori economici e/o patrimoniali da registrare nell'apposito applicativo amministrativo contabile.</p> <p>IL FUNZIONARIO ADDETTO _____</p> <p>IL DIRETTORE DELL'U.O.C. _____</p> |
|---|--|

In data _____ nella sede legale dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello di Palermo Viale Strasburgo, 233 - P.I. 05841780827,

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Roberto Colletti

nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 320/Serv.1°/S.G. del 21/06/2024, assistito dal segretario verbalizzante _____, adotta la seguente deliberazione:



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

IL DIRETTORE DELL'U.O.C. RISORSE UMANE

- PREMESSO** che con delibera n. 870 del 01.07.2020 e successiva modifica n. 1672 del 29.11.2021 è stato adottato il Regolamento aziendale “Valutazione della Performance e Sistema Incentivante”;
- DATO ATTO** che in data 02.11.2022 è stato stipulato il nuovo CCNL Area Comparto Sanità e che è emersa l’esigenza di coordinare il suddetto Regolamento Aziendale con il nuovo dettato contrattuale per l’area del Comparto;
- DATO ATTO** che in data 05.04.2024, in sede delegazione trattante Area Comparto, si è deciso di attivare un tavolo tecnico al fine di discutere in merito alla proposta, predisposta dagli Uffici competenti, di variazione del Regolamento aziendale “Valutazione della Performance e Sistema Incentivante” limitatamente all’Area del Comparto, al fine di poterlo coordinare con il nuovo dettato contrattuale del 02.11.2022;
- DATO ATTO** che, ad esito dei lavori del tavolo tecnico, tramite email del 05.07.2024 è stata trasmessa alle OO.SS. la nuova proposta di integrazione del suddetto Regolamento, precisando che nel caso in cui non fosse pervenuta alcuna osservazione entro il termine di 5 giorni si sarebbe proceduto a predisporre il relativo atto deliberativo di approvazione;
- DATO ATTO** che, in merito alle osservazioni formulate dalla O.S. FP CGIL Palermo con nota prot. n. 10/AOR del 08.07.2024, l’amministrazione ha riscontrato con nota prot. n. 4886-REGGEN/2024 del 12.07.2024;
- DATO ATTO** che in allegato al suddetto riscontro l’amministrazione, nel rispetto delle corrette relazioni sindacali, ha inviato a tutte le OO.SS. la versione dell’integrazione del Regolamento in questione, rimodulata a seguito delle osservazioni della O.S. FP CGIL, con la modifica della griglia “Livello di responsabilità differenziale” integrata con tutte le previsioni presenti nel CCNL;
- RITENUTO** pertanto, di adottare la versione definitiva e concordata con le OO.SS. dell’Integrazione del Regolamento “Valutazione della Performance e Sistema Incentivante” coordinato con CCNL 02 novembre 2022 Area Comparto, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- RITENUTO** di confermare in ogni altra parte il suddetto Regolamento approvato con delibera n. 870/2020 e successiva modifica n. 1671/2021;
- RITENUTO** di dover disporre l’immediata esecuzione del presente provvedimento ai sensi della L.R. n. 30/93, al fine di garantire gli adempimenti consequenziali relativi alla liquidazione del sistema incentivante per il personale del Comparto;
- DATO ATTO** della regolarità della istruttoria della relativa pratica e della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata;



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

DATO ATTO che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito della istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo ed utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti in quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 23 ottobre 1996 n. 543, come modificato dalla L. 20 dicembre 1996 n. 639, e che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della L. 6 novembre 2012 n. 190 – “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” – nonché nell’osservanza dei contenuti del piano aziendale della prevenzione della corruzione attualmente vigente;

PROPONE

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate, di:

- 1) **Adottare** la versione definitiva e concordata con le OO.SS. Area Comparto dell’Integrazione del Regolamento “Valutazione della Performance e Sistema Incentivante” coordinato con CCNL 02 novembre 2022 Area Comparto, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 2) **Confermare** in ogni altra parte il suddetto Regolamento approvato con delibera n. 870/2020 e successiva modifica n. 1671/2021;
- 3) **Trasmettere** il presente provvedimento al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;
- 4) **Notificare** il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali;
- 5) **Dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere economico a carico dell’Azienda;
- 6) **Dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n. 30/93, al fine di garantire gli adempimenti consequenziali relativi alla liquidazione del sistema incentivante per il personale del Comparto;
- 7) **Incaricare** le strutture competenti dell’esecuzione del presente provvedimento.

L’ESTENSORE
DEL PROVVEDIMENTO

IL RESPONSABILE
DEL PROCEDIMENTO

IL DIRIGENTE
DELLA STRUTTURA PROPONENTE

IL DIRETTORE
DELLA STRUTTURA PROPONENTE



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

SUL PRESENTE ATTO VIENE ESPRESSO

PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Loredana Di Salvo

Favorevole

Non Favorevole
(con motivazioni allegate al presente atto)

PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Aroldo Gabriele Rizzo

Favorevole

Non Favorevole
(con motivazioni allegate al presente atto)

Data _____ Firma _____

Data _____ Firma _____

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la proposta di deliberazione che precede e che qui si intende riportata e trascritta;

PRESO ATTO del parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

RITENUTO di condividerne il contenuto;

ASSISTITO dal segretario verbalizzante;

DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui s'intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della Struttura Proponente.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Roberto Colletti

Il Segretario Verbalizzante



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che la presente deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 2, della L.R. n. 30/93 e dell'art. 32 della Legge n. 69/09 e s.m.i. in copia conforme all'originale, è stata pubblicata in formato digitale all'albo on-line dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello", istituito sul sito www.ospedaliriunitipalermo.it a decorrere dal _____ e che nei 15 giorni successivi:

- Non sono pervenute opposizioni
- Sono pervenute opposizioni da _____

L'INCARICATO

IL FUNZIONARIO DELEGATO

Notificata al Collegio Sindacale il _____ Prot. n. _____

| DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO | ESTREMI RISCONTRO TUTORIO |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Delibera non soggetta a controllo, ai sensi dell'art. 4 c.8 della L. 412/1991 e divenuta: ESECUTIVA decorso il termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art.53, comma 6, L.R. n. 30/93; ○ Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.4 comma 8 della L. 412/1991 e divenuta: IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi della L. R. n° 30/93 art. 53, comma 7. <p>IL FUNZIONARIO DELEGATO</p> <p>_____</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Delibera trasmessa, ai sensi della L.R. n. 5/09, all'Assessorato Regionale Salute in data _____ Prot. n. _____ <p style="text-align: center;">SI ATTESTA</p> <p>che l'Assessorato Regionale Salute, esaminata la presente Deliberazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato. ○ ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato. ○ Delibera divenuta esecutiva per decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L.R. n. 5/09 dal _____ <p>IL FUNZIONARIO DELEGATO</p> <p>_____</p> |



INTEGRAZIONE
REGOLAMENTO "VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA
INCENTIVANTE"
COORDINATO CON CCNL 02 NOVEMBRE 2022 AREA COMPARTO

SOMMARIO

| | |
|---|--|
| PREMESSA..... | 3 |
| 1. MODIFICA E INTEGRAZIONE ART. 7 | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| 1.1 1.1 La responsabilità differenziale - abbattimento percentuale - Comparto | |
| 3 | |
| 1.2 Parametro individuale di accesso alle risorse incentivanti in considerazione del livello di responsabilità individuale riconosciuta..... | 4 |
| 1.3 Parametrizzazione dell'effettiva presenza in servizio | 5 |
| 2. DISPOSIZIONI FINALI..... | 5 |

PREMESSA

Ad integrazione del Regolamento “Valutazione della Performance e Sistema Incentivante” approvato con delibera n. 870 del 01/07/2020 e successiva modifica 1672 del 29/11/2021, al fine di coordinare lo stesso con il nuovo dettato contrattuale del CCNL 02/11/2022 del personale del Comparto, si procede alla modifica/integrazione dei seguenti articoli del regolamento originario.

1. MODIFICA E INTEGRAZIONE ART. 7

1.1 La responsabilità differenziale - abbattimento percentuale - Comparto

La tabella seguente individua la scala di “responsabilizzazione” differenziata che si applica ad ogni posizione lavorativa e sostituisce quella presente a pag. 17/18.

| POSIZIONE | LIVELLO DI RESPONSABILITÀ DIFFERENZIALE |
|--|--|
| Personale di elevata Qualificazione | 85% |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di funzione organizzativa o funzione professionale di complessità elevata | 80% |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di funzione organizzativa o funzione professionale di complessità media | 75% |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di base | 60% |
| Area degli assistenti (ex categoria C) | 50% |
| Area degli operatori (ex categoria Bs) | 40% |
| Area del personale di supporto (ex categorie A e B) | 25% |

Di seguito si riporta **un esempio** relativo all’applicazione della responsabilità differenziale, nel quale, ipotizzando un raggiungimento degli obiettivi annuali di budget pari all’80%(performance organizzativa), ai fini incentivanti, si evidenzia come il personale in relazione all’area di appartenenza ed anche all’incarico conferito, risulti responsabile in maniera differenziata del 20% di obiettivi non conseguiti dalla struttura di appartenenza.

| <i>Incarico/ Area</i> | <i>Liv. di responsabilità</i> | Esempio <i>performance di UO</i> | <i>Responsabilità differenziata rispetto al pieno raggiungimento degli obiettivi (100%)</i> | <i>Performance considerata ai fini dell'incentivo</i> |
|---|-----------------------------------|---|---|---|
| Personale di elevata Qualificazione – | 85 | <i>80% (20% performance non conseguita)</i> | <input type="checkbox"/> <i>100% - (80% di 20%)</i> | 83% |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di complessità elevata | 80% | | <input type="checkbox"/> <i>100% - (80% di 20%)</i> | 84% |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di complessità media | 70 % | | <input type="checkbox"/> <i>100% - (70% di 20%)</i> | 86% |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di base | 60 % | | <input type="checkbox"/> <i>100% - (60% di 20%)</i> | 88% |
| Area degli assistenti (ex categoria C) | 50 % | | <input type="checkbox"/> <i>100% - (50% di 20%)</i> | 90% |
| Area degli operatori (ex categoria Bs) | 40% | | <input type="checkbox"/> <i>100% - (40% di 20%)</i> | 92% |
| Area del personale di supporto (ex categorie A e B) | 25% | | <input type="checkbox"/> <i>100% - (25% di 20%)</i> | 95% |

Punteggio di Valenza di ciascun CdR

Si tiene in considerazione un “punteggio differenziale di valenza” rispetto ai livelli di strategicità del CdR, caratteristico del contesto operativo, nonché dell’onerosità e complessità degli obiettivi programmati, oltre che delle risorse effettivamente disponibili.

Si prevede comunque per l’anno 2023 di mantenere per tutti i CdR un punteggio di valenza uguale a 1; a partire dal 2024 si potrà identificare congiuntamente con le organizzazioni sindacali la messa a regime della nuova graduazione di valenza (1,0 – 1,5 MAX)

1.2 Parametro individuale di accesso alle risorse incentivanti in considerazione del livello di responsabilità individuale riconosciuta.

A tal proposito si individuano i seguenti parametri di calcolo:

Parametro individuale di accesso al fondo, commisurato al livello di responsabilità organizzativa dei singoli nel conseguimento degli obiettivi di struttura, secondo quanto indicato nella seguente tabella, che sostituisce quella presente a pag. 19:

| INCARICO / AREA | PARAMETRO DI ACCESSO INDIVIDUALE |
|---|---|
| Personale di elevata Qualificazione | 2,25 |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di complessità elevata | 2,20 |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di complessità media | 2,00 |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds) con incarico di base | 1,95 |
| Area degli assistenti (ex categoria C) | 1,50 |
| Area degli operatori (ex categoria Bs) | 1,30 |
| Area del personale di supporto (ex categorie A e B) | 1,10 |

1.3 Parametrizzazione dell'effettiva presenza in servizio

L'erogazione e la ripartizione dell'incentivo relativo ad un determinato CdR avviene tenendo in considerazione anche l'effettiva presenza in servizio. Ai fini della determinazione del presente parametro, non concorrono le seguenti tipologie di assenze (quindi l'effettiva presenza in servizio è data dal totale dei giorni del periodo relativo al rapporto giuridico, detratte tutte le assenze, fatta eccezione per le 8 categorie di assenze di seguito indicate):

- ✓ Congedi ordinari e festività soppresse;
- ✓ Formazione obbligatoria ed ogni altra iniziativa correlabile ad esigenze ed interesse aziendali;
- ✓ Riposi compensativi previsti dalla normativa in considerazione della specifica natura del servizio svolto;
- ✓ Maternità obbligatoria;
- ✓ Malattia a seguito di ricovero (ordinario DH e Day Service) e la convalescenza;
- ✓ Legge 104/92 fino ad un massimo di 36 giorni;
- ✓ Infortunio sul lavoro o contagio;
- ✓ Permessi sindacali.

Il personale a tempo determinato e a tempo parziale accede all'incentivo in maniera commisurata alla quantità di servizio stabilita nel contratto.

2. DISPOSIZIONI FINALI (sostituisce l'art. 9 pag. 24)

Il presente documento disciplina la metodologia del processo di valorizzazione del personale del Comparto per la finalità connessa all'erogazione dei premi incentivanti dal 2023 e fino a recepimento di nuova eventuale regolamentazione aziendale in materia.

Per quanto non espressamente riportato nel presente Regolamento, si fa riferimento a quanto disposto dai vigenti Contratti Nazionali dell'area del Comparto Sanità e dalla legislazione vigente in materia.

La classificazione delle posizioni lavorative del personale è stata declinata in modo globale ed avrà piena applicazione al verificarsi della copertura di tutte le tipologie di posizioni lavorative.