



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

Salerno, lì 18/09/2026

Prot. N. 160 /STN/ 2026

Egr. Direttore Generale AOU Ruggi
Egr. Direttore Amministrativo AOU Ruggi
Egr. Direttore Sanitario AOU Ruggi
Egr. Direttore Risorse Umane AOU Ruggi
Spett.le OIV AOU Ruggi
Spett.le RSU AOU Ruggi

Oggetto: Regolamento prot. AOURUGGI-0046604-2026 del 16 settembre 2026. Richiesta di sospensione dell'adozione definitiva, attivazione del confronto e apertura della contrattazione integrativa sulle materie economiche.

La Segreteria Territoriale NurSind Salerno, esaminato il Regolamento e le schede C1 e C2, ritiene necessario un riesame sostanziale prima della sua applicazione.

Il documento contiene previsioni non coerenti con il CCNL Comparto Sanità 2022-2024, clausole che invadono materie riservate alle relazioni sindacali e indicatori suscettibili di valutazioni arbitrarie o discriminatorie.

Le criticità incidono direttamente sulla premialità, sui differenziali economici di professionalità e sugli incarichi di funzione; non possono quindi essere considerate meri difetti formali.

Conclusioni e richieste immediate

- sospendere l'adozione definitiva e ogni applicazione del Regolamento fino alla conclusione delle corrette relazioni sindacali;
- trasmettere a NurSind, RSU e organizzazioni titolari il testo modificabile, la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, le simulazioni distributive e i dati storici delle valutazioni;
- attivare il confronto sui criteri generali del sistema di valutazione ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. c), del CCNL 27 ottobre 2025;
- aprire la contrattazione integrativa sui criteri di attribuzione dei premi, sulle percentuali, sulla maggiorazione e sull'impiego dei residui ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b), del medesimo CCNL;
- riscrivere le schede C1 e C2 con indicatori osservabili, pertinenti al profilo, neutralità rispetto alle assenze tutelate e garanzie effettive di contraddittorio;
- fornire riscontro scritto e convocazione entro dieci giorni dal ricevimento della presente.

Quadro normativo e contrattuale

Il d.lgs. 150/2009 impone misurazione e valutazione secondo criteri connessi a obiettivi, qualità del contributo individuale, competenze e comportamenti professionali, vietando l'erogazione indifferenziata dei premi. Tali principi non autorizzano però graduatorie statisticamente forzate né penalità automatiche prive di base legale o contrattuale. La valutazione deve rappresentare il lavoro effettivamente svolto, essere conoscibile in anticipo, verificabile e contestabile.

Il CCNL Comparto Sanità 2022-2024, sottoscritto il 27 ottobre 2025, distingue nettamente:

C.F. 94048360658 - Via Manzella, 11 cap 84127 - Salerno (SA) - tel./fax 089 – 2866824
Cell. 346 – 1073644 - E mail salerno@nursind.it PEC salerno@pec.nursind.it



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

- i criteri generali dei sistemi di valutazione sono oggetto di confronto aziendale;
- i criteri per attribuire i premi correlati alla performance sono oggetto di contrattazione integrativa.

Il Regolamento non può quindi fissare unilateralmente quote individuali e organizzative, fasce, soglie, decurtazioni, platea dei beneficiari, maggiorazioni e redistribuzione dei residui.

La disciplina contrattuale della formazione garantisce 24 ore annue, pone gli oneri a carico dell'Azienda e, quando l'offerta sia stata garantita, collega all'inadempimento ingiustificato l'esclusione dalle selezioni interne nel triennio successivo. Non prevede una decurtazione automatica del 15% del premio. La fonte indicata nel Regolamento come "L. 119/2026" è inoltre priva di titolo, data, articolo e comma: in assenza di un riferimento normativo completo e pertinente, non può fondare penalizzazioni economiche o corsie preferenziali.

Criticità che richiedono correzione

Relazioni sindacali omesse o insufficienti. Le percentuali 100/0, 90/10, 80/20 e 70/30, la fascia del 15%, la maggiorazione, le decurtazioni e il riparto dei residui incidono sui premi. Devono essere oggetto di contrattazione integrativa; i criteri generali del sistema devono essere previamente sottoposti a confronto.

Maggiorazione Top Performer illegittimamente ridotta. Il 25% indicato è inferiore alla misura minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente prevista dalla disciplina contrattuale confermata. Anche la quota dei destinatari deve essere definita in contrattazione integrativa, non fissata unilateralmente al 15%

Fast track per DEP e formazione da eliminare. La corsia preferenziale per i DEP altera criteri e graduatorie della progressione economica, che hanno disciplina propria e negoziata. L'accesso alla formazione deve rispondere a fabbisogni, profili e pari opportunità, non essere un premio accessorio riservato ai valutati migliori.

Deviazione standard arbitraria. La soglia $\sigma = 0,6205$ non deriva dal d.lgs. 150/2009 né dal CCNL. Imporre una dispersione minima induce il valutatore ad abbassare o alzare giudizi per soddisfare un dato statistico, anziché rappresentare le prestazioni reali. Vanno eliminati soglia, emoticon e ogni obbligo di distribuzione forzata.

Soglia di negatività incoerente. La scala definisce il valore 2 come "da migliorare" e parzialmente soddisfacente, ma ogni media fino a 2,9 è trattata come negativa e azzerata il premio. Occorre distinguere chiaramente insufficienza, piano di miglioramento e valutazione negativa, motivando analiticamente ogni punteggio inferiore alla sufficienza.

Revoca automatica degli incarichi. La formula dell'art. 5.2 è troppo assoluta. Il CCNL distingue tipologia di incarico, esito a scadenza e revoca anticipata; richiede atto scritto e motivato e rinvia alla specifica valutazione dell'incarico. Il regolamento deve riprodurre condizioni, garanzie e conseguenze senza automatismi generalizzati.

Decurtazioni disciplinari e sospensione cautelare del premio. Le penalità dal 30% al 100% e soprattutto la sospensione al mero avvio del procedimento introducono effetti economici aggiuntivi prima della conclusione del procedimento. Devono essere eliminate o ricondotte alle sole conseguenze espressamente previste da legge, CCNL e accordo integrativo, nel rispetto di definitività, proporzionalità e divieto di duplicazione.



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

Penalità formativa del 15% senza base contrattuale. Il CCNL non prevede questa decurtazione. Prima di qualsiasi conseguenza occorre verificare che l'Azienda abbia garantito formazione, orario di servizio, accessibilità e specifici percorsi, nonché l'esistenza di cause di sospensione o giustificato motivo.

Obiettivi non sufficientemente determinati. Il regolamento deve imporre assegnazione tempestiva, scritta e individualizzata di obiettivi misurabili, raggiungibili e pertinenti, con indicatori, peso, valore iniziale, target, fonti dati, risorse e responsabile della rilevazione. Obiettivi tardivi o non comunicati non possono produrre effetti negativi.

Fattori non pertinenti a tutti i profili. Liste d'attesa, PDTA, cartella elettronica, tutoraggio e gestione di risorse umane non sono nella disponibilità di ogni dipendente. Va prevista la voce "non applicabile", con ricalcolo dei pesi, e vanno predisposti dizionari distinti per area, ruolo e incarico.

Indicatori soggettivi o discriminatori. "Cura di sé", "immagine professionale" e disponibilità ad adattare l'orario sono formulazioni indeterminate. Vanno sostituite con osservabili professionali: rispetto delle regole di identificazione e sicurezza, comunicazione, affidabilità e flessibilità entro obblighi contrattuali e programmazione del servizio.

Assenze tutelate e accomodamenti. Deve essere espressamente vietata ogni penalizzazione diretta o indiretta per maternità, paternità, congedi parentali, disabilità, permessi di legge, attività sindacale, infortunio e altre assenze tutelate. Per periodi non lavorati si valutano solo attività effettivamente osservabili, con riproporzionamento neutrale e accomodamenti ragionevoli.

Conciliazione troppo ristretta. Il ricorso non può essere riservato alla sola valutazione negativa. Deve essere ammesso contro ogni punteggio contestato, entro un termine decorrente dalla comunicazione completa, anche in caso di mancata firma. Il collegio deve essere imparziale, senza il valutatore originario, e la decisione deve essere motivata; nelle more vanno sospesi gli effetti pregiudizievoli.

Errori strutturali e terminologici. Mancano l'art. 4 e il punto 1.5; compare "D.Lgs.vo 150/20029"; si alternano "premieria collettiva", "retribuzione di risultato" e "premio individuale"; la scheda C1 contiene "PEROSONALE". Occorre una revisione redazionale completa, inclusa coerenza fra indice, articoli, allegati e numerazione.

Prestazioni aggiuntive impropriamente richiamate. Il titolo dell'art. 8 menziona le prestazioni aggiuntive, ma il contenuto non le disciplina. L'istituto ha presupposti e compensi propri e non deve essere confuso con performance o Top Performer.

Integrazioni necessarie alle schede di valutazione

Voce da inserire	Contenuto minimo	Garanzia per il lavoratore
Obiettivi assegnati	Indicatore, peso, baseline, target, fonte dati, scadenza	Nessun effetto negativo per obiettivi non assegnati o modificati senza comunicazione
Evidenze	Dati, episodi e documenti verificabili per ciascun punteggio	Motivazione obbligatoria per 1, 2, 4 e 5; divieto di formule stereotipate
Non applicabile	Opzione N/A e redistribuzione trasparente del peso	Nessuna penalità per attività estranee al profilo o non assegnate
Fattori organizzativi	Organico, carichi, tecnologia, vincoli e risorse disponibili	Separazione tra responsabilità individuali e disfunzioni aziendali
Monitoraggio intermedio	Data, esito, criticità, supporto e obiettivi correttivi	Preavviso effettivo e possibilità di miglioramento prima del giudizio finale
Periodo e valutatori	Mesi valutati e contributo dei diversi responsabili	Ponderazione per durata; conoscenza diretta; gestione di trasferimenti e assenze
Feedback del dipendente	Spazio adeguato e allegati richiamati	Dichiarazione che la firma vale solo come presa visione
Risame	Termini, ufficio, composizione e modalità di audizione	Accesso agli atti, assistenza sindacale e decisione motivata

C.F. 94048360658 - Via Manzella, 11 cap 84127 - Salerno (SA) - tel./fax 089 - 2866824
Cell. 346 - 1073644 - E mail salerno@nursind.it PEC salerno@pec.nursind.it



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

Proposta di riscrittura dei fattori più critici

- Impegno lavorativo: Qualità, completezza e tempestività delle attività effettivamente assegnate, considerate le risorse disponibili e le condizioni organizzative; esclusione di ogni automatismo fondato sulle assenze tutelate.
- Responsabilità e competenza: Corretta applicazione di procedure pertinenti al profilo; appropriatezza, sicurezza, tracciabilità e aggiornamento professionale; gestione di risorse solo quando formalmente attribuita.
- Orientamento ai risultati: Contributo individuale documentato a obiettivi previamente comunicati e misurabili; proposte di miglioramento valutate rispetto al ruolo e alla concreta possibilità di incidere.
- Comunicazione: Chiarezza, rispetto, ascolto, protezione della riservatezza e corretta gestione delle informazioni verso utenti e gruppo di lavoro.
- Flessibilità: Capacità di rimodulare attività e priorità nell'ambito dell'orario, del profilo, delle disposizioni ricevute e dei diritti contrattuali, senza valutare la disponibilità a prestazioni ulteriori o variazioni non programmate.
- Sicurezza e qualità: Aderenza a procedure e segnalazione dei rischi nelle sole attività pertinenti e dopo adeguata informazione, formazione, dotazione e accesso ai sistemi.

Richiesta di tavolo e riserva di tutela.

Nursind chiede che il testo venga ritirato nella formulazione attuale e ricondotto al corretto percorso di confronto e contrattazione.

In mancanza, la scrivente si riserva ogni iniziativa sindacale e ogni tutela nelle sedi competenti avverso l'applicazione di clausole economiche, disciplinari o selettive adottate senza il prescritto procedimento o in contrasto con fonti sovraordinate.

Si resta disponibili a un tavolo tecnico immediato per definire un sistema realmente meritocratico: trasparente, aderente ai profili professionali, capace di distinguere il contributo individuale senza trasformare carenze organizzative, assenze protette o indisponibilità di strumenti in penalizzazioni per i lavoratori.

Riferimenti essenziali

- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, artt. 40, 45, 55 e seguenti.
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, artt. 3, 7, 9, 14, 18 e 19.
- CCNL Comparto Sanità 2022-2024 del 27 ottobre 2025, artt. 5, 6, 9, 22, 48 e 64.
- CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 2 novembre 2022, artt. 19, 34, 103 e disciplina confermata dal CCNL successivo.
- D.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, artt. 16-bis e seguenti, per formazione continua ed ECM.
- L. 7 agosto 1990, n. 241, per motivazione, partecipazione e trasparenza procedimentale, in quanto applicabile.
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198; d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216; L. 5 febbraio 1992, n. 104, per parità di trattamento e tutela dalla discriminazione.

Cordiali saluti,

I DELEGATI RSU NURSIND

Dott. Domenico Ciro Cristiano

Dott. Valerio Guida Festosi

Dott. Carmine Sammartino



Il Segretario Territoriale

Biagio Tomasco