

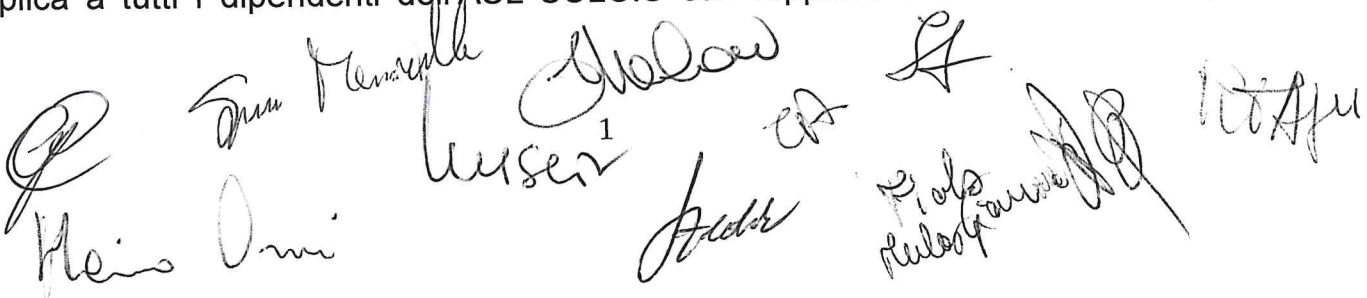
ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (GIA' RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA') PER L' ANNO 2022, SIGLATO TRA LA ASL SULCIS, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO. PREINTESA

Il giorno 19 del mese di Dicembre dell'anno 2022, nei locali della ASL SULCIS della Direzione Generale sita in Via Dalmazia. 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno **2022**, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di produttività è correlata:

- 1) alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- 2) alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ex ATS. Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL SULCIS con rapporto di lavoro sia a tempo



RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2022 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo provvisorio aziendale "premialità e fasce" di cui all'articolo 81 del CCNL Comparto Sanità triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, è pari a € 600.000, ossia quota parte del Fondo provvisorio anno 2022 art. 81 determinato con Deliberazione n. 365 del 16/12/2022.

La suddetta quota viene suddivisa in due quote:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) generale: € 570.000
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale: € 30.000.

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- attese in termini di prestazioni - livello quantitativo - tempi di attesa e qualità;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;

Mano *Di* *Stella* *Emm* *Henrik* *3* *Redde* *CP* *Trab* *Med* *Stefano* *10/11/2022*

Man *Stella*

CP

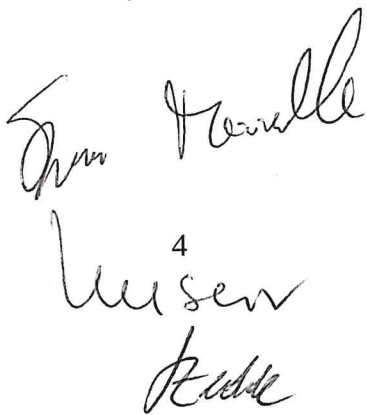
LL

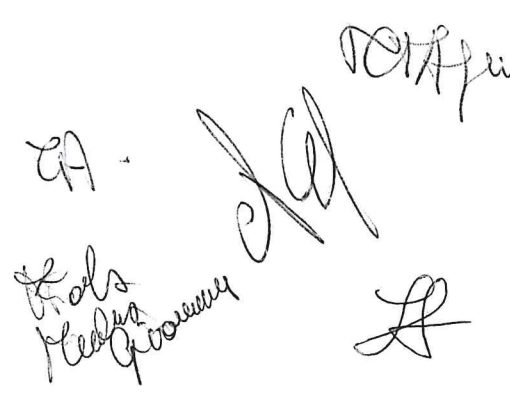
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;
- numero dei dipendenti in servizio.

La quota di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.
3. L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del premio di produttività generale (lettera a) dello stesso anno. L'amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati. Si da atto che residueranno al 31/03/2023 nel Fondo condizioni di lavoro e incarichi anno 2022 una volta certificati dal Collegio Sindacale ASL SULCIS, confluiranno, ai sensi dell'art. 81 comma 7, sul Fondo premialità e fasce 2022.









Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

TABELLA 1

Categoria	Punti
A	6
B	6,5
BS	7
C	8
D	9
DS	9,5

L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile, a tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze. L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato,

Almille
27/07


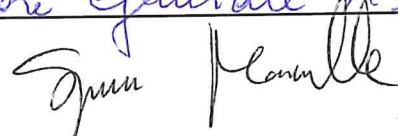




San Michele
6
Quelchese
2014
Alfieri
Roberto

sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni. Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto il n° delle presenze e l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'art. 1 comma 183 della legge 28 Dicembre 2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016 - ai fini della determinazione della premialità 2022 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità. In via del tutto eccezionale, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU, le giornate di assenza dovute a infortunio definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità. Per quanto non previsto le parti rinviano 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL SULCIS

 (Direttore Generale ASL Sulcis)






Giuseppe Pini (Direttore Sanitario ASLSulcis)

R. Hilary Pan (Il Direttore Amministrativo)

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL

Francesco Fedde

CISL FP

Adamo Musini

UIL FPL

Maris Inni

Maris Inni Musini
Stelvio
8
Manuela
Fedde
10/1/2011
Dr. Paolo Carboni

of or

FIALS

10/1/2019 *Tommaso Adzani*

NURSING UP

La Delegazione trattante RSU

Giuseppe Cebalga

Gianni Pizzarello

Veronica *Luca* *Gianni Pizzarello*

Shelby R *Adzani* *CA*

9 *L* *Adzani*

Adzani

Adzani

Adzani

