



Ipotesi di accordo con la RSU e le OO.SS. del Comparto disciplinante la retribuzione delle produttività collettiva del personale del Comparto.

A seguito di incontro svoltosi il 04 novembre, attraverso l'utilizzo della piattaforma "Teams", le parti in data 11/11/2021, sottoscrivono la presente ipotesi, disciplinante la retribuzione della produttività collettiva del personale del Comparto.

Per la Delegazione Trattante dell'Azienda:

Il Direttore Generale – Matteo Stocco _____

Il Direttore Amministrativo – Daniela Bianchi _____

Il Direttore Sanitario – Nicola Orfeo _____

Il Direttore Socio Sanitario – Giorgio Luciano Cattaneo _____

Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Gactano Genovese _____

Il Direttore Medico f.f. di Presidio S. Paolo – Passarella Sabrina _____

Il Direttore Medico di Presidio f.f. S. Carlo - Lucia Negroni _____

Il Direttore S.C. Risorse Umane – Vincenzo Centola _____

Il Direttore S.C. DiPSa – Barbara Pinna _____

Per la RSU

Amato Tommaso _____

Ballocco Simonetta _____

Barca Salvatore _____

Benes Massimiliano _____

Cannone Michele _____

Casaburo-Rocco _____

Clemenza Gaspare _____

Conte Giovanni _____

17
if
12
a
2
1
2
2
2
2
2



D'Arpa Angela

Dell'Aversana Paolo

Di Marco Salvatore

Di Tria Giovanni

Galimberti Cristina

Geminario Pasquale

~~Gibroni Elisabetta~~

Graci Crocetta

Guacci Ciro

Manlio Mattia

Marotta Maria Pia

Mauri Monica

Meraldi Cristina

Migliaccio Giovanni

Mureddu Angelo

Occhipinti Santo

Pinna Andrea

Pio Loco Luigi

Pistore Cristina

Prinzivalli Filippo

Raffa Giovanna

Sabato Tommaso

Salcuni Stefano

Sansone Salvatore

Scicolone Felice

PO GLO

Di Marco

Di Tria

Galimberti Cristina

Geminario Pasquale

Pinna Andrea

Prinzivalli Filippo

Sabato Tommaso

Salcuni Stefano

Scicolone Felice

BR
GP

17

col a 12 of P - 2



Stelitano Christian

Tassone Caterina

Tibaldi Raffaella

Tonolli Claudia

Toscano Paolo

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FP CGIL

[Handwritten signature]

CISL FP.

[Handwritten signature]

UIL FPL.

[Handwritten signature]

FIALS

FSI USAE

[Handwritten signature]
Cod. R.32-RVA

NURSING UP

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



Premessa

La retribuzione della produttività collettiva e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi del titolo terzo "merito e premi" del D.Lgs. n°150/2009 modificato dal D.Lgs. n°74/2017, deve quindi essere finalizzata a promuovere il merito e il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.

La finalità del premio di produttività per il personale del Comparto è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione della Direzione e dei lavoratori nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi Aziendali e di Struttura definiti in sede di pianificazione annuale. Il contributo delle Strutture e dei singoli, al perseguimento di tali obiettivi, viene premiato attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione, il "premio di Produttività", che è commisurato, secondo le modalità definite dal presente accordo.

1. Determinazione del fondo

Il fondo di riferimento per la produttività collettiva è il fondo ex art. 81 del CCNL 2016/2018 "premierità e fasce". La quota destinata alla premierità è pari ad € 4.578.911 salvo eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali.

Il fondo di riferimento complessivo, viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa pari al 80% e l'altra alla remunerazione della performance individuale pari al restante 20%.

2. Utilizzo delle risorse disponibili

a) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi, cui correlare l'attribuzione del fondo, è così sintetizzata:

Valutazione conseguita %	Valutazione	% di pagamento
Dal 90% e sino al 100%	Obiettivo raggiunto	Quota incentivo 100
Dall' 80% e sino all'89%	Parzialmente raggiunto	89
Dal 70% e sino al 79%	Sufficientemente raggiunto	79
Superiore al 50% e sino al 69%	Appena sufficiente	69
Uguale o inferiore al 50%	Insufficiente	Nessuna incentivazione

b) Le relative quote da corrispondere al personale interessato, sono ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettive all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale, così come di seguito indicato:

Categoria	Peso	Quota riconosciuta
-----------	------	--------------------

Handwritten signatures and initials are present below the table, including 'AB', 'P', 'S', 'A', 'B', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', '4'.



Cat. A	1	69,44
Cat. B	1.16	80.74
Cat. BS	1.27	88.01
Cat. C	1.52	105.69
Cat. D	1.73	119.82
Cat. D con Incarico di Funzione	1.73	119.82
Cat. DS	2.07	143.64
Cat. DS con Incarico di Funzione	2.07	143.64

Le quote sono determinate sulla base del personale in servizio.

- c) Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze per:
- congedo ordinario;
 - infortunio sul lavoro;
 - per permessi donatori di sangue e midollo osseo;
 - in applicazione della legge 104/92 art. 33 comma 3 (tre giorni mese);
 - per permessi sindacali retribuiti;
 - per riposi compensativi;
 - maternità obbligatoria.

3. Differenziazione del premio individuale (ex art. 82 del CCNL 2016-2018)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (20% delle risorse disponibili), trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguono le valutazioni individuali più elevate e che raggiungono una valutazione pari al 99% e al 100%.

Il budget per il finanziamento di detta quota viene fissato nel 5% della somma stanziata per la performance individuale.

La maggiorazione dei premi per performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sono i seguenti:

Categoria	Quote da erogare
Cat. A	85
Cat. B	98
Cat. BS	107
Cat. C	129
Cat. D	146
Cat. D con Incarico di Funzione	146
Cat. DS	175
Cat. DS con Incarico di Funzione	175

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top left, and several smaller ones at the bottom and right side.]



ASST Santi Paolo e Carlo

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale appartenente ad ogni categoria (con eventuale arrotondamento all'unità superiore), la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione.

Ove il numero di aventi diritto sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.

Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale, l'ordine di priorità verrà determinato applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:

- Conseguimento punteggio del 100%
- Maggiore anzianità di servizio
- Maggiore età anagrafica

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in un'unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.

4. Modalità e tempistica di liquidazione produttività collettiva

Al fine dell'erogazione delle quote mensili del Fondo di produttività Collettiva, è previsto il monitoraggio degli obiettivi in corso di esercizio, che viene effettuato attraverso la verifica intermedia degli stati di avanzamento della performance organizzativa da parte dei Dirigenti Amministrativi Professionali e Tecnici e del Direttore della DiPSa, verifica che dovrà essere documentata e trasmessa alla S.C. Controllo di Gestione entro il 31/03, il 30/06, il 30/09 e il 31/12 e che sarà validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale.

Ciò consentirà di certificare ogni trimestre lo stato di avanzamento degli obiettivi ed erogare il 80% della quota della performance organizzativa, in base alla % di raggiungimento dell'obiettivo, alla categoria di appartenenza e ai giorni di effettivo servizio prestato, nel modo seguente:

Certificazione trimestrale 01/01-31/03

- Aprile quota mensile riferita a gennaio
- Maggio quota mensile riferita a febbraio
- Giugno quota mensile riferita a marzo

Certificazione trimestrale 01/04 - 30/06

- Luglio quota mensile riferita a aprile
- Agosto quota mensile riferita a maggio
- Settembre quota mensile riferita giugno

Certificazione trimestrale 01/07 - 30/09

- Ottobre quota mensile riferita a luglio
- Novembre quota mensile riferita a agosto
- Dicembre quota mensile riferita a settembre



Certificazione trimestrale 01/10 – 31/12

- Gennaio dell'annualità successiva, quota mensile riferita a ottobre
- Febbraio dell'annualità successiva, quota mensile riferita a novembre
- Marzo dell'annualità successiva, quota mensile riferita a dicembre

Le nuove modalità di erogazione partiranno dal mese di aprile 2022, in quanto con le mensilità di gennaio, febbraio e marzo 2022, si chiuderanno i pagamenti riferiti ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021.

Entro il 31 marzo di ciascuna annualità, ciascun Responsabile/Direttore, dovrà far pervenire copia della scheda di valutazione della performance individuale, compilata e sottoscritta dal dipendente valutato, alla S.C. Controllo di Gestione.

La quota restante della parte di premio relativa alle performance organizzativa e alla performance individuale sarà corrisposta con la mensilità di giugno dell'anno successivo rispetto all'anno oggetto di valutazione e a seguito di validazione del Nucleo di Valutazione Aziendale.

5. Norma finale

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato del comparto alle dipendenze della ASST Santi Paolo e Carlo.

Il presente accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures]