



**CONTRATTO INTEGRATIVO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE 2022**
ART. 30 CCNL COMPARTO SANITA' 7 APRILE 1999 e s.m. i.

Premesso che:

- dato atto che la consistenza del fondo "Premialità e fasce anno 2021" risulta essere pari a € 6.635.163,43;
- dato atto che risultano indisponibili le somme pari ad € 4.768.605,27;
- dato atto la quota disponibile del fondo "Premialità e fasce" anno 2021 risulta essere pari a € 1.866.558,16;

Fondo Premialità e Fasce			
Anno	consistenza	Quota indisponibile	Quota Disponibile
2021	6.635.163,43	4.768.605,27	1.866.558,16

considerato quanto sopra riportato, le parti concordano:

1. di riconoscere, su istanza di parte, ai dipendenti dell'Area del Comparto un passaggio di fascia con decorrenza 01.01.2022;
2. che le somme da destinare al riconoscimento della progressione economica anno 2022 non potranno essere superiori ad € 500.000,00 e che la quota eventualmente non utilizzata sarà erogata titolo di premio produttività;
3. che ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15/2019, la progressione economica orizzontale potrà essere garantita al 50% dei potenziali aventi diritto suddivisi per categorie A-B-BS; C; D e DS.
4. che la procedura è riservata a tutto il personale del Comparto AOUSS che alla data del 01/01/2022 risulta assunto a tempo indeterminato ed in possesso di una anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella medesima fascia. Il periodo di lavoro a tempo determinato può essere valutato solo se prestato presso questa Azienda senza soluzione di continuità rispetto al contratto di ruolo a tempo indeterminato, nelle mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento;
5. che sono esclusi dalla procedura:
 - coloro che alla data del 01/01/2022 non raggiungono una anzianità di fascia pari a 24 mesi;
 - coloro che negli ultimi due anni hanno subito un procedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto;
 - coloro che sono già collocati nella fascia massima prevista per la categoria di appartenenza;
 - coloro che non abbiano conseguito un minimo di 90 presenze nel corso dell'anno 2021 fatte salve le assenze giustificate (compresi i 45 giorni di malattia) indicate

NUSSIMO
[Signature]

nel protocollo applicativo del sistema premiante area del comparto di cui alla DDG n. 1000 del 04/11/2022;

Il personale dipendente in comando presso altre P.A. e in avvicinamento temporaneo avrà diritto di accesso alle PEO 2022, previa attestazione da parte dell'Azienda ospitante, dei dati utili alla valutazione.

6. che la selettività è collegata agli esiti del processo di valutazione della performance individuale dell'anno 2021;
7. di attribuire ad ogni istante, in relazione alla valutazione individuale, il punteggio come riportato nella tabella sottostante:

	Punteggi valutazione performance individuale			
	CAT A - B - BS	CAT C	CAT D - DS	Coord e P.O.
Punti 9	Da 68 a 70	Da 58 a 60	Da 48 a 50	Da 38 a 40
Punti 7	Da 65 a 67	Da 55 a 57	Da 45 a 47	Da 35 a 37
Punti 5	Da 62 a 64	Da 52 a 54	Da 42 a 44	Da 32 a 34
Punti 3	Da 59 a 61	Da 49 a 51	Da 39 a 41	Da 29 a 31
Punti 1	58 o <	48 o <	38 o <	28 o <

Per i dipendenti non valutabili per motivazioni legate al proprio stato di salute (terapia salva vita, maternità e infortuni sul lavoro), varrà l'ultima valutazione utile;

8. di attribuire, altresì, per ciascun anno di anzianità di fascia, il seguente punteggio:
 - 5 p.ti per ciascun anno a tempo indeterminato;
 - 3 p.ti per ciascun anno a tempo determinato (solo se svolto presso questa Azienda o presso l'Ospedale Marino di Alghero);
9. di creare un "budget", all'interno della quota disponibile del fondo "Premialità e fasce anno 2021" citata in premessa, per ciascuna delle categorie raggruppate A-B-BS; C; D-DS, in proporzione al numero di coloro che hanno il requisito di accesso alle PEO 2022, fermo restando il rispetto del 50% di attribuzione fasce agli aventi diritto per ciascuna categoria;
10. che a parità di punteggio precederà il dipendente con anzianità di servizio maggiore e che ad ulteriore parità il dipendente più anziano anagraficamente.

Per anzianità di servizio si intende il periodo di lavoro svolto alle dipendenze delle aziende del SSN nel medesimo ruolo per il quale si partecipa alla selezione e comprende anche il tempo determinato solo se è espletato senza soluzione di continuità rispetto al tempo indeterminato

Questa bozza di accordo è subordinata al parere di fattibilità del Collegio Sindacale.

UIL FIR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
NURSING

Sassari li 25/11/2022

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Direttore Generale Dott. Antonio Lorenzo Spano _____

Firmato digitalmente da
SPANO ANTONIO
LORENZO
Data: 2022.11.28
12:49:09 +01'00'

Direttore Sanitario Dott. Luigi Cugia _____

Firmato digitalmente da
CUGIA LUIGI
Data: 2022.11.28
12:48:12 +01'00'

Direttrice Amministrativa Dott.ssa Maria Dolores Soddu _____

Firmato digitalmente da
SODDU MARIA
DOLORES
Data: 2022.11.28
12:48:44 +01'00'

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP Bommarito Antonio

CISL FP P. Pini

UIL FPL P. Pini

FSI Rossi di Felice Carmelo

FIALS Coma Francesco

NURSING UP _____

RSU (Coordinatore) Di Sarno Massimo

NURSIND P. Pini