

**Art. 29 – Premio Produttività**

Viene istituito un premio per obiettivi per area funzionale o servizio, di ammontare variabile, parametrato a specifici indici/misuratori e condizionato alle politiche sul personale adottate dal socio pubblico proprietario e, conseguentemente, ai relativi stanziamenti di bilancio. Le risorse annue in termini di Retribuzione a lordo delle trattenute di legge complessivamente stanziabili per la voce in esame, per l'anno in corso (II semestre 2018), ammontano ad € 129.742,00 e per l'intero esercizio 2019 ad € 259.485,00.

Tali importi potranno essere incrementati in base agli equilibri di bilancio della Società ed in ossequio agli indirizzi del socio pubblico proprietario. Le somme non distribuite nei singoli esercizi per il raggiungimento parziale degli obiettivi potranno essere riallocate, in accordo con le oo.ss., ad incremento della disponibilità del periodo successivo. Per gli esercizi successivi a quello in corso, e sempre di concerto con le oo.ss., si valuterà la convenienza a rimodulare tale capitolo di spesa con le più moderne misure di *welfare* aziendale.

La certificazione del raggiungimento degli obiettivi ai fini della distribuzione del premio potrà essere effettuata anche tramite un O.I.V., al quale dovranno essere assegnati, se istituito, anche i compiti in tema di Trasparenza ed Anticorruzione. In ogni caso, gli obiettivi trasversali da raggiungere dovranno essere funzionali al:

- Mantenimento dell'equilibrio economico aziendale, con una struttura finanziaria solida ed una gestione di tesoreria efficiente;
- Innalzamento del livello di trasparenza, garantendo la piena operatività del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, nonché l'attuazione del modello 231/2001 di recente adozione;
- Ottimizzazione della gestione del personale ed in particolare riduzione del ricorso agli straordinari, garantendo la fruizione delle ferie e contenendo assenze e ritardi;
- Accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza nell'erogazione dei servizi, nonché innalzamento della qualità sulla base delle indicazioni ricavabili dall'indagine sulla soddisfazione del committente (*Customer Satisfaction*).

CESC FP. VIK FPI  
 [Handwritten signatures and initials]

Dell'ammontare delle risorse disponibili, una quota pari al 10% sarà destinato per la distribuzione del premio alle figure apicali dell'Organigramma aziendale (Categorie E), secondo le variabili di misurazione e relativi pesi di cui all'allegato 2.

Il 90% delle risorse disponibili rappresenta l'ammontare del premio da distribuire tra tutto il personale (Categorie da A a DS) degli 8 Servizi attualmente individuati nelle attività della SANITASERVICE ASL FG (Manutenzione, Logistica, Ausiliario, Pulizie, UDT, 118, Contabilità e Personale). L'ammontare complessivo sarà attribuito ai singoli Servizi in proporzione al numero dei dipendenti totalizzati in "Unità uomo", ad essi afferenti ed in funzione diretta della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione delle prestazioni rese al Committente pubblico, così come misurata dagli indici ricavati dall'indagine annuale di *Customer Satisfaction* con una valutazione finale e sintetica parametrata da 0 a 10.

Per la quantificazione delle Unità uomo afferenti ad ogni Servizio si farà riferimento alla seguente tabella:

- Dipendente Categoria A = 1,0 Unità uomo;
- Dipendente Categoria B = 1,1 Unità uomo;
- Dipendente Categoria C = 1,2 Unità uomo;
- Dipendente Categoria D = 1,3 Unità uomo.

Assegnato l'importo agli 8 Servizi, la distribuzione delle risorse al personale ad essi afferente sarà funzionale alla Categoria di inquadramento ed alla valutazione individuale effettuata dal Responsabile del servizio (categoria E), secondo la scheda di valutazione di cui all'Allegato 3. In caso di valutazione contestata, il dipendente avrà la facoltà di essere convocato, su sua richiesta, congiuntamente ad un rappresentante sindacale per un esame delle motivazioni della procedura valutativa. Di tale confronto, con il Responsabile del servizio, si dovrà redigere apposito verbale. All'esito del confronto la valutazione potrà essere confermata o modificata.

CSLFP. VIK FPL  
M  
CNG  
Alarano  
Volcano

Le valutazione dei dipendenti deve essere effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Il pagamento dovrà essere effettuato con la busta paga del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Con esclusivo riguardo all'esercizio in corso la valutazione riguarderà solo il secondo semestre 2018.

L'assegnazione individuale del premio a ciascun dipendente dei vari servizi è condizionato alla classificazione della singola risorsa a seconda del risultato medio sintetico (da 0 a 5) ottenuto in sede di valutazione individuale.

Si precisa che il premio produttività rappresenta un componente *una tantum*, non costituisce pertanto elemento della retribuzione e non avrà alcun riflesso sugli altri istituti di legge e contrattuali.

**Art. 30 – Norme finali**

Le Parti convengono che tutte le modifiche e/o integrazioni apportate al Regolamento in Allegato 1 sono da intendersi modificate da quanto approvato con il presente CIA.

Le parti precisano, inoltre, che in caso di rinnovo del ccnl AIOP, le stesse si incontreranno per l'adeguamento del presente CIA.

CISL FP. UCL FPL  
 VL  
 CGL  
 Alleanza  
 R  
 Cgil-Fil-Cisl-Flil  
 Telecom  
 Cisl FP  
 Alleanza