



Ipotesi di **ACCORDO**

Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il
premio della qualità delle prestazioni individuali
anni 2014 – 2015

Area Comparto

Il giorno 27 Febbraio 2015, presso l'Area Vasta n. 2 - Fabriano -, si sono riunite la RSU, le OO.SS. del Comparto e la Delegazione trattante dell'Area Vasta n.2, per la sottoscrizione dell'accordo in merito ai criteri base di riferimento per l'erogazione delle quote individuali di produttività del personale dipendente del comparto, mediante l'utilizzo del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art.8 del CCNL Comparto Sanità 2008/2009 e di tutte le risorse disponibili nello stesso confluente.

- Preso atto delle disposizioni e principi contenuti negli artt.5 e 8 del CCNL Comparto Sanità biennio economico 2008-2009;
- Visto il D.L. 150/2009 così come modificato dal D.L. 141/2011
- Vista la Legge 122/2010 art.9 comma 2 bis
- Vista la D.G.R. n.1156 del 29/07/2013 avente ad oggetto "Decreto legge 31/05/2010 n.78 convertito in legge 30/07/2010 n.122, art.9 -l.r. 20/06/2003 n.13, articolo 3, comma 2, lettera a – Indirizzi interpretativi e applicativi per gli enti del Servizio Sanitario Regionale in materia di contenimento delle spese di personale. Biennio 2013-2014"

Richiamata la Determina del Direttore Generale n.737 del 31/10/2014 ad oggetto "Determine n.536/DG del 23 ottobre 2014 e n.535 del 23 ottobre 2014 – Provvedimenti conseguenti".

Ravvisata la necessità di stabilire i criteri e le modalità di attribuzione e ripartizione delle risorse economiche del Fondo di cui all'art.8 sopra richiamato, si concorda di sottoscrivere la seguente ipotesi di accordo valida, per la parte normativa, per il biennio 2014 – 2015.

Art.1

QUADRO NORMATIVO

Il presente contratto collettivo integrativo ha durata biennale per la parte normativa, ed annuale per la parte economica.

La distribuzione del fondo in quote percentuali sub A), B) e C), al netto dei residui da fondi permeabili quantificati a consuntivo che lo incrementeranno, verrà contrattata annualmente in AV2.

Art.2

DEFINIZIONE MODALITA' DI RIPARTIZIONE FONDO DI INCENTIVAZIONE

Il fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali dell'Area Vasta 2 viene provvisoriamente quantificato ogni anno.

FIA-3
shh h

Manzoni

Per l'anno 2014 è stato provvisoriamente quantificato con determina 700 del 07/05/2014 e - al netto dei dipendenti che prestano servizio all'ASUR - risulta essere di € **2.928.338,58**, fermo quanto previsto dalla Legge 122/2010, art.9 comma 2bis.

Detto Fondo sarà incrementato, con decorrenza 01/11/2014, ai sensi della Determina del Direttore Generale n.737 del 31/10/2014, così come previsto nel punto 2 della stessa.

Il fondo, per l'anno 2014, risulta incrementato delle risorse dei residui dei fondi permeabili anno 2013 già accertati e pari ad € **1.441.421,98**

Le risorse totali del fondo, complessivamente e temporaneamente quantificate in € **4.369.750,56** per l'anno 2014, verranno utilizzate nel modo che segue:

- A. **L'80 %, pari ad € 3.495.808,45** verrà attribuito per il raggiungimento degli obiettivi di budget di ogni singola Unità Operativa;
- B. **Il 15 %, pari ad € 655.464,08** per le progettualità strategiche.
- C. **Il 5 %, pari ad € 218.488,03** verrà attribuito per l'apporto individuale.

Art.3

IL PROCESSO DI BUDGET

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione della Direzione, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività .

Per l'anno 2014 le attività programmate e gli obiettivi da raggiungere sono quelli di cui alle schede di Budget sottoscritte.

I criteri generali di valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati e quindi il livello raggiunto di apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi della Unità Operativa di assegnazione, vengono definiti con il presente accordo.

Art.4

PROGETTUALITA' STRATEGICHE E PRINCIPI PER LA PREMIALITA'

Considerato che il complessivo processo di riordino e miglioramento dei servizi coinvolge tutte le Strutture, le progettualità strategiche sono orientate al governo dell'offerta e della domanda delle prestazioni da sviluppare secondo l'ottica di rete integrata, dei processi di riconversione e riorganizzazione da attuare ed in concomitanza del perseguimento della sostenibilità economica, in coerenza con la disposizione della DAV 2 prot. n° 77288 del 07/07/2014 e tenuto conto delle intervenute Delibere di Giunta Regionale a dare pieno adempimento alla riforma del SSR.

I Progetti Strategici anno 2014 di tipo “quantitativo”, legati all’espletamento di orario aggiuntivo - anche con relativo codice timbratura - hanno un valore orario € 25,00/ora, ed un tetto massimo del premio individuale attribuibile pari ad € 1.500,00.

I Progetti Strategici di tipo “qualitativo”, resi in orario istituzionale, hanno analogamente un tetto massimo del premio individuale attribuibile pari ad € 800,00

La partecipazione ai Progetti Strategici in orario aggiuntivo è in ogni caso su base volontaria.

Chi partecipa a più progetti ha titolo ad una quota massima individuale di euro 1.500,00.

Tutti i Progetti Strategici verranno liquidati agli aventi diritto purché il dipendente, al momento di ricevere l’incentivo, non sia in debito orario ovvero non lo maturi in virtù del pagamento.

I Progetti Strategici anno 2014 hanno validità fino al 30/06/2015, e saranno liquidati, per il relativo periodo del 2015, con gli stanziamenti previsti con la presente sottoscrizione.

Entro la stessa data, le parti assumono l’impegno di procedere al completamento della riorganizzazione di AV 2 con la costituzione dei Comitati dei Dipartimenti, ovvero con l’elezione dei relativi Organismi paritetici di rappresentanza (Comitati), preposti a definire le progettualità strategiche. La DAV 2 assicurerà la puntuale trasmissione delle progettualità strategiche alla RSU ed OOSS per il previsto confronto.

Art.5

LE RESPONSABILITA’ DEI DIRIGENTI RESPONSABILI DI AREA VASTA 2

Tutti i Direttori di Struttura (Semplice, Semplice Dipartimentale e Complessa), di Dipartimento, di Distretto, dei Presidi Medici Ospedalieri e degli Uffici Infermieristici, sono investiti dell’obbligo e della responsabilità di fornire puntuale, adeguata e preventiva comunicazione e feedback dei contenuti del processo di budgeting e dei progetti strategici a tutte le figure professionali di rispettiva afferenza, attraverso le modalità che riterranno più opportune, assicurando il pieno coinvolgimento di tutti gli interessati.

Tale procedura andrà di norma conclusa entro il mese di aprile di ogni anno.

Art.6

MODALITA’ DI CALCOLO DEGLI INCENTIVI

La quota del fondo riservata agli obiettivi di budget verrà suddivisa per parametri di categoria attribuiti nel seguente modo a seguito della verifica del Nucleo di Valutazione:

Categoria A e B	parametro	150
Categoria Bs	parametro	175

Categoria C	parametro	190
Categoria D	parametro	210
Categoria Ds	parametro	220

La quota teorica del fondo, calcolata come somma dei valori di ciascun dipendente assegnato ad una struttura con il relativo parametro, costituisce assegnazione per la struttura stessa. La somma complessiva sarà attribuita a ciascun dipendente in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte della struttura di riferimento e all'effettiva partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi, correlata alla presenza.

Ai fini della valutazione della presenza non rilevano le assenze per

- i primi 30 giorni di malattia nell'anno;
- infortunio e malattia professionale;
- i permessi di cui all'art. 11 del CCNL 1998/2001 del 7/4/99 (patologie gravi che richiedano terapie salvavita);
- le ferie, le festività soppresse e i riposi compensativi;
- corsi di formazione ed aggiornamento, compresi i permessi per motivi di studio (150 ore);
- i permessi sindacali, sciopero;
- i permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- i permessi di cui all'art. 21 del CCNL 1994/1997 dell' 1/9/95;
- le assenze per gravidanza e puerperio (maternità obbligatoria) compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e congedo per paternità;
- tutte le tipologie previste nella dichiarazione congiunta n. 2 di cui al CCNL comparto Sanità biennio economico 2008/2009. In tal caso la quota verrà determinata in base alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per il personale Part time la quota è proporzionata alla percentuale dell'orario di servizio.

La quota del fondo è attribuita in riferimento alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e verrà riconosciuta sulla base della seguente griglia:

% raggiungimento obiettivi di Struttura	Quota individuale
100 ≥ 80	100
79 ≥ 65	80
64 ≥ 50	65
49 ≥ 30	50

< 30	0
------	---

Art. 7**VALUTAZIONE DEL SINGOLO DIPENDENTE**

La valutazione del singolo dipendente riguardo i Progetti Strategici (Quota B) dovrà essere portata a conoscenza dello stesso, il quale potrà rappresentare le proprie controdeduzioni, che dovranno essere espressamente riportate in una nota da allegare alla relazione.

In caso contrario, in assenza di contestazioni, la valutazione di riterrà automaticamente accettata dal valutato.

La valutazione del singolo dipendente per l'apporto individuale (Quota C) verrà effettuata, in base alla scheda allegata, come segue:

- Responsabile Area Inf.ca/Ost.ca per i relativi Coordinatori;
- Coordinatore (ruolo Sanitario e Tecnico) per il personale assegnato;
- Titolare di Posizione Organizzativa, in assenza di Coordinatore, per il personale assegnato
- Dirigente Responsabile per tutto il restante personale

Art. 8**LIQUIDAZIONE**

La liquidazione della quota di incentivo, nelle 3 componenti definite dal presente accordo, avverrà entro i 2 mesi successivi alla conclusione del processo di verifica da parte del Nucleo di Valutazione.

Tenuto conto che per gli obiettivi di budget anno 2014 è già stata effettuata una verifica di prima istanza circa la percentuale di raggiungimento, le parti concordano di procedere, entro il mese successivo alla formalizzazione del presente accordo, al riconoscimento di un acconto, sulla quota A), a tutti i dipendenti appartenenti alle Strutture che hanno raggiunto almeno il 65% degli obiettivi e con 6 mesi di effettivo servizio. La quota dell'acconto sarà pari al 60% della quota teorica – definita con i parametri di cui all'art.6 – ovvero:

Categoria	Parametro	Quota Teorica Anno	Acconto Anno 2014
		2014	
Categoria A e B	150	746,31	447,00
Categoria Bs	175	870,70	522,00
Categoria C	190	945,33	567,00

Maurizio Mancuso
F.V.A.S.

Im

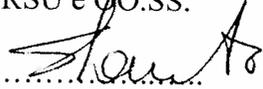
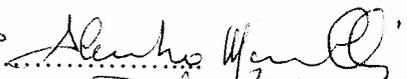
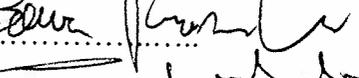
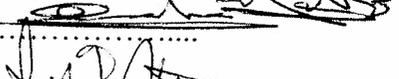
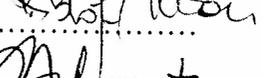
[Signature]

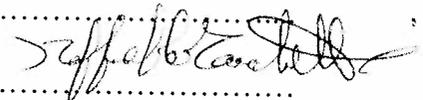
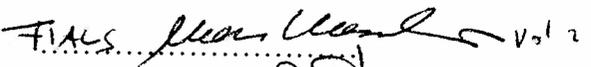
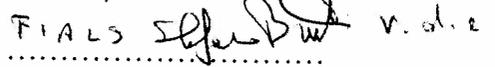
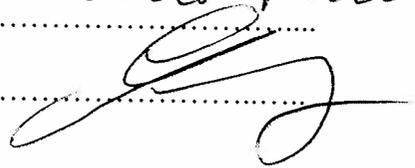
Categoria D	210	1.044,84	626,00
Categoria Ds	220	1.094,59	656,00

Per la Area Vasta n. 2 – Parte Pubblica

Per La RSU e OO.SS.

 Direttore Area Vasta 2

FPCGIL 
 CISC FP 
 FP CGIL RSU 
 FP CGIL PSC 
 NURSIND 
 NURSIND 
 FPCISL 
 NURSIND 
 RSU FP CGIL 
SEGRETERIA PROVINCIALE
FIALS ANCONA

 DA INTENDERSI... DEFINITIVA
 CON IL COMPLETAMENTO DEGLI
 ALLEGATI al PROGETTO...
 RSU FP CGIL 
 FIALS  v. d. r.
 FIALS  v. d. r.
 F.S.I. con R. Serru
 Vecchio P. Crocchier




FSI

La FSI si riserva la firma dopo
l'assemblea del personale, data
la Teupistica di un accordo che
investe un periodo pregresso
anche in vista dell'incipiente rinnovo delle
RSV.

FSI

Signature Tump

