

Il Giorno 09/08/2017, presso la sede dell'Area Vasta n. 2 tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE costituita dalla RSU e le OO.SS. del Comparto

si stipula

il seguente **Contratto Integrativo di Area Vasta 2 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.**

FPCCIL/Sinipoli

- Preso atto delle disposizioni e principi contenuti negli artt.5 e 8 del CCNL Comparto Sanità biennio economico 2008-2009;
- Visto il D.L.vo 150/2009 così come modificato dal D.L. 141/2011
- Viste le Delibere di Giunta Regione Marche n. 1638 del 27/12/2016 e n. 15 del 23/1/2017;
- Visto il protocollo d'intesa dell'8/3/2017 tra la Direzione Generale dell'ASUR Marche e le OO.SS. del Comparto Sanità;

FPCCIL
Qualità

Vista la Determina del Direttore dell'Area Vasta n. 2 n. 1670 del 9/12/2016;
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 l'anno 2016 per la parte normativa ed economica e per l'anno 2017 solo per la parte normativa.

FPCCIL

Art.1

Determinazione del Fondo modalità di ripartizione

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.

Per l'anno 2016 è stato provvisoriamente quantificato con determina n. 1301 del 07/10/2016 e - al netto dei dipendenti che prestano servizio all'ASUR - risulta essere di € 2.999.326,73.

Per l'anno 2017, il Fondo è in corso di quantificazione provvisoria

Per l'anno 2016 le risorse del fondo verranno utilizzate nel seguente modo:

FIALS Shilo M

CISL FP

FPASL

CISL FP

UIL FPL

Sanità Opdm

ASUR – Area Vasta n. 2

- A) Il 95 %, verrà attribuito per il raggiungimento degli obiettivi di budget di ogni singola Unità Operativa;
- B) limitatamente all'anno 2016, non viene prevista una quota da attribuire per il raggiungimento degli obiettivi legati a progettualità strategiche.
- C) Il 5 % verrà attribuito per l'apporto individuale .

Per l'anno 2017 le risorse del fondo verranno utilizzate con la seguente ripartizione:

- A) Il 93 %, verrà attribuito per il raggiungimento degli obiettivi di budget di ogni singola Unità Operativa;
- B) Il 2 %, verrà attribuito per il raggiungimento degli obiettivi legati a progettualità strategiche, previa condivisione con la parte sindacale.
- C) Il 5 %, verrà attribuito per l'apporto individuale .

Eventuali residui del fondo di produttività andranno ad incrementare le disponibilità della Quota A).

FP Conf-Serviziobio (P)

Art.2

Personale interessato - Processo di Budget

All'istituto contrattuale della Produttività Collettiva, disciplinato dal presente accordo, partecipano tutti i dipendenti del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato con almeno tre mesi di effettivo servizio.

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 gli anni 2016 e 2017 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.

Dx FP Conf

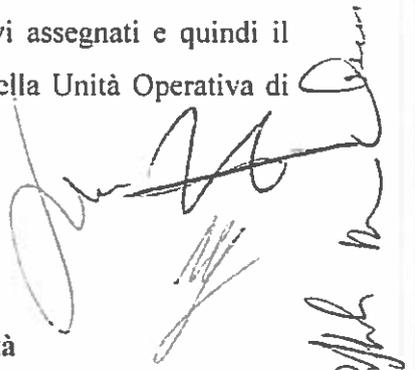
Art.3

Progettualità Strategiche e Principi per la Premialità

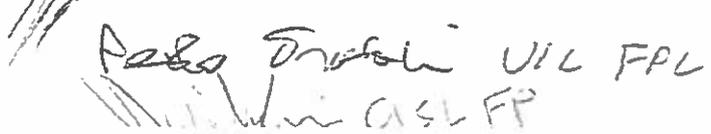
Considerato che il complessivo processo di riordino e miglioramento dei servizi coinvolge tutte le Strutture, le progettualità strategiche sono orientate al governo dell'offerta e della domanda delle

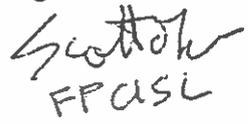
CGIA
Sigarette
Estrazione
VIL FPL
EIALS
SCLP





FP Conf-Serviziobio (P)


VIL FPL
ASL FP


FPASL

ASUR – Area Vasta n. 2

prestazioni da sviluppare secondo l'ottica di rete integrata, dei processi di riconversione e riorganizzazione da attuare in concomitanza del perseguimento della sostenibilità economica, in coerenza con gli obiettivi assegnati all'Area Vasta 2 e tenuto conto delle intervenute Delibere di Giunta Regionale volte a dare pieno adempimento alla riforma del SSR.

I Progetti Strategici di tipo "quantitativo", legati all'espletamento di orario aggiuntivo 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, previa informazione preventiva e condivisione con la Delegazione Trattante di parte Sindacale.

La partecipazione ai Progetti Strategici in orario aggiuntivo è in ogni caso su base volontaria. Per chi partecipa a più progetti la quota massima attribuibile è pari ad € 1.500,00.

I Progetti Strategici hanno validità fino al 31 dicembre dell'anno di riferimento, e saranno liquidati con gli stanziamenti previsti con la presente sottoscrizione.

La DAV 2 assicurerà la trasmissione delle progettualità strategiche alla RSU ed OOSS per il previsto confronto.

Art.4

Le Responsabilità dei Dirigenti Responsabili di Area Vasta 2

Tutti i Direttori di Struttura (Semplice, Semplice Dipartimentale e Complessa), di Dipartimenti, 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.

FILES
SRL PR

Art.5

Modalità 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:

COCC
OR OR

Scatter
FPASL

FPASL Seminario

FPASL Seminario

FPASL

Verbo Revisione - UIL FPL

Scopione
CISL FP

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;
- Infortuni 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:

FP CASI FPL ANCONA

Dipartimento - UIL FPL

Basso

FPCCGIL/Sev. gest. d. A.

G. C. 16/11/11

Via Galvani
 Confederazione
 CISL FP
 Stefano Pizzini
 CISL FP

Scotto
 FP CASI
 FIALCS
 Stili

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
COMPARTO**

Anno _____

Struttura Organizzativa: _____

Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome: _____

Matricola: _____

Posizione Professionale: _____

Area dei Risultati	Punteggio	Max
<i>Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza</i>		30
<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</i>		30

Area dei comportamenti organizzativi		Max
Conoscenze generali		10
Grado di coinvolgimento nella struttura		10
Attenzione ai propri doveri		10
Orientamento all'utenza		10

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)	0	100
--	---	-----

Punti di forza / Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del valutatore

Firma del valutato

Area del...

VIL
 UIL FPL MARCHE
 FIVE S
 CGIC
 RSU
 [various signatures and initials]