



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-Serviziocoll. (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.

CGIA FPL

**Art.3**

**Progettualità Strategiche e Principi per la Premialità**

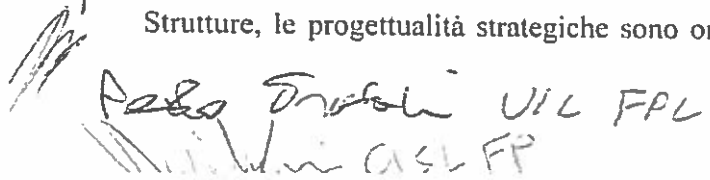
Considerato che il complessivo processo di riordino e miglioramento dei servizi coinvolge tutte le Strutture, le progettualità strategiche sono orientate al governo dell'offerta e della domanda delle

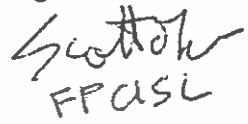
CGIA FPL  
VIA L.S.  
SILVIO  
SILVIO





CGIA FPL

  
VIA L.S.  
SILVIO



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.

FINALS  
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:

  
CISL FT

Scatter  
FPASL

  
CISL  
OCC  
OCC

FPASL Servizio

CISL  
FP

Nesto T... UIL FPL

Scelta...  
CISL FT

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

FP CGIL SAN GELONDI

G... 16...

Basso

Via Galvani  
 Confederazione  
 CISL FP  
 Stefano...  
 CISL FP

Scotto  
 FP CASI  
 FIACLS  
 Sili...

% raggiungimento obiettivi di Struttura	Quota individuale
100 ≥ 80	100
79 ≥ 65	80
64 ≥ 50	65
49 ≥ 30	50
< 30	0

**Art.6**

**Valutazione del Singolo Dipendente**

La valutazione del singolo dipendente riguardo sia i Progetti Strategici (Quota B) che l'apporto individuale (Quota C) 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 individuale, 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.7**

**Liquidazione**

La liquidazione a saldo 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.

Per l'anno 2017, si procederà all'erogazione di un acconto nella misura massima del 50% relativamente alla Quota A) sulla base della verifica, per stato di avanzamento, del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte del Nucleo di Valutazione.

AP sul piano 2017

FP COUN (S...)

UIL FPL  
 Scattola  
 FP COUN  
 Paolo Trovati  
 UIL FPL Arca - Marche  
 Stefano Bordin  
 CISL FA  
 CISL FP

FILAS  
 STL  
 PIA  
 PIA  
 CISL  
 GIL

Per la Area Vasta n. 2 – Parte Pubblica

 ..... Il Direttore Generale dell'ASUR

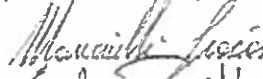
 ..... Direttore Area Vasta 2

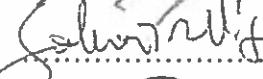
 ..... D.A. ASUR

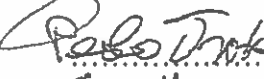
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Per La RSU e OO.SS.

 ..... Coordinatore RSU

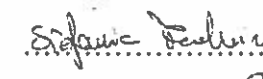
 ..... RSU FP CGIL AV

 ..... RSU FP CGIL A.S.


 ..... UIL FPL

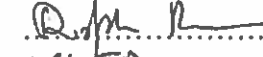
 ..... FP CISL

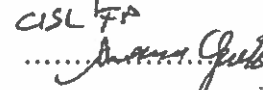
 ..... CISL FP


 ..... CISL FP

 ..... FIALS

 ..... CISL FP

 ..... CISL FP

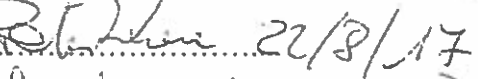
 ..... CISL FP


UIL FPL MARCHE 

FIALS  16-8-17

RSU CGIL FP A.S.  22-8-17

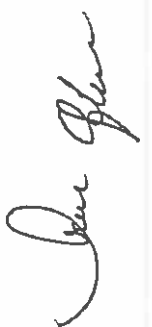
AUL RSU FP CGIL  22-8-17

RSU FP CGIL  22/8/17

RSU UL  22/8/17

FP CGIL 

PP CUC 



**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

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>	0	100
--	---	-----

**Punti di forza / Aspetti da migliorare**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Osservazioni del valutato**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

Firma del valutato \_\_\_\_\_

Area del...

VIZ  
 UIL FPL MARCHE

FIVE S

CGIC  
 RSU