

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE DI LAVORO**

AREA COMPARTO

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

2017

FP CBIL
M

NURSINGO?

SLTP
FANT

CISL FPS

NURSINO

De RCh

Il giorno 16/09/2016 alle ore 11 presso la Sede Amministrativa della Area Vasta n. 4 di Fermo, sita in Via Zeppilli, 18 – Fermo, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di Parte Pubblica come individuata con determina n.338/DG/2017

Direttore Generale A.S.U.R. Dr. Alessandro Marini

Direttore di Area Vasta 4 Dr. Licio Livini

Direttore di Presidio Ospedaliero

Direttore UOC Territoriale

Direttore Dipartimento di Prevenzione

Direttore f.f.

U.O.C. Supporto all'Area Politiche del Personale

Dirigente Area Professioni Infermieristiche – Ostetriche

i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali di categoria

O.S. C.I.S.L. - FPS

O.S. C.G.I.L.

O.S. U.I.L. FPL

O.S. F.S.I.

O.S. NURSIND

O.S. NURSING UP

O.S. F.I.A.L.S.

O.S. C.S.E.

la Rappresentanza Sindacale Unitaria

R.S.U. Az. C.G.I.L.

R.S.U. Az. C.I.S.L. - F.P.S.

Isabella Cuffari

R.S.U. Az. U.I.L.

[Signature]

R.S.U. Az. NURSIND

[Signature]

R.S.U. Az. NURSING UP

[Signature]

Al termine, le parti sottoscrivono il presente Accordo nel testo che segue:

a) Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali

Con determina n. 749/AV4 del 5.10.2017 sono stati costituiti i fondi definitivi 2016 e provvisori 2017 come segue:

Anno 2016, fondo definitivo in € 1.407.998,60

Anno 2017, fondo provvisorio in € 1.407.998,60

Il fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali, come confermato dall'art. 39 c.8 CCNL del 7/4/1999, art. 30 comma 5 CCNL 19/4/2004, art. 4 CCNL 5/6/2006 e art. 9 CCNL del 10/4/2008 (biennio economico 2006-2007) è incrementato da:

- residuo fondo lavoro straordinario, disagio, pericolo o danno, come rideterminato dall'art. 29 CCNL 19.04.2004 alla data del 31/12/2003 e confermato dal 1° gennaio 2004 per effetto dell'art. 3 del CCNL del 5/6/2006 e art. 8 del CCNL 10/4/2008..
- residuo fondo «progressione economica orizzontale, posizioni organizzative ed indennità professionali comuni e specifiche» come rideterminato dall'art. 31 CCNL 19.04.2004 alla data del 31/12/2003 e confermato dal 1° gennaio 2004 per effetto dell'art. 5 del

CCNL del 5/6/2006, con incremento di cui all'art. 6 citato CCNL del 5/6/2006 ex art. 10 del CCNL 10/4/2008.

- Incremento risorse necessarie per maggiori oneri derivanti da incremento dotazione organica con aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione del fondo, come da disposizione di cui all'art. 39 comma 8 del CCNL del 7/4/99, cui si rinvia per dettaglio.
- Il fondo è altresì incrementato da altre eventuali risorse economiche aggiuntive (finanziamento regionale) come previsto dall'art. 30 commi 3 e 4 del CCNL 19.04.2004

E' confermata la regola, pertanto che, ove a consuntivo i fondi sopra citati non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di che trattasi per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e pertanto non si storicizzano nel fondo produttività.

Le OOSS Territoriali del Comparto e la R.S.U. prendono atto della determinazione del Fondo di cui in precedenza.

b) Gestione del salario di produttività

Il nuovo sistema di incentivazione alla produttività risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- α) è importante strumento per migliorare, dal punto di vista quali/quantitativo il servizio che la attuale Azienda sanitaria è chiamata ad offrire al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una maggiore economicità;
- β) è un sistema che si fonda nel perseguimento e sulla verifica di concreti risultati ottenuti dall'équipe e dal singolo dipendente;
- χ) è strumento da gestire nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singolo dipartimento / servizio / reparto / ufficio.

Il contratto vigente per effetto degli artt. 43 (norme di rinvio) e 44 (disapplicazioni e sostituzioni), mantiene in vigore i principi, per ciò che concerne la produttività, contenuti nell'art. 47 del CCNL 01/09/95, e precisamente:

- 1) comma 1 – “Il fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali”.
- 2) comma 2 – “L'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende, mediante la metodologia della gestione per budget”.
- 3) Con i criteri del presente contratto integrativo ed in riferimento al comma 4 del citato art.47 si richiamano le seguenti disposizioni: “I dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal Dirigente Responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti per obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli

obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati a tutti i dipendenti dell'U.O.. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato sono comunicati ai singoli dipendenti."

Inoltre il CCNL 07.04.1999 prevede:

- 1) Art. 4, comma 2 – "I sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3". Tali obiettivi dovranno essere perseguiti di norma nell'ambito del normale orario di lavoro.
- 2) Art. 4, comma 4 – "Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno. Tenuto conto di quanto previsto all'art.5 del CCNL del 31/07/2009 (Biennio Economico 2008/2009).

Pertanto a cadenza annuale le parti contrattano e stabiliscono i criteri sottoscrivendo un accordo che ha valenza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre.

ACCORDO PRODUTTIVITA' anno 2017

Le risorse del fondo di Produttività Collettiva (art. 8 CCNL 31.7.2009) per l'anno 2017 sono utilizzate secondo i criteri evidenziati nel presente accordo come di seguito sintetizzato:

- A. l'86,5% delle risorse del fondo è destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali;
- B. una quota pari al 5% delle risorse del fondo saranno utilizzate per remunerare i risultati della performance individuale;
- C. una quota pari al 8,5% delle risorse del fondo viene riservato alla Direzione di Area Vasta per l'attivazione di progetti di rilevanza strategica coerenti con gli obiettivi aziendali assegnati dall'ASUR.

QUOTA A - OBIETTIVI DI BUDGET ANNUALI

Premessa

Tutti i dipendenti debbono essere coinvolti negli obiettivi collegati alla produttività così come concordati e assegnati dalla Direzione di Area Vasta.

I dipendenti devono essere informati dai propri Dirigenti degli obiettivi specifici della U.O. in cui prestano servizio. L'attività d'informazione dovrà essere effettuata in apposita riunione della quale dovrà essere redatto un verbale debitamente sottoscritto dai presenti. Copie dei verbali di tali riunioni dovranno essere consegnate alla Direzione che ne darà specifica informativa alla RSU. In seno a tale riunione i Dirigenti devono dare idonea informazione.

La Direzione di Area Vasta negozia con ciascuna U.O. gli obiettivi con il relativo peso e la conseguente assegnazione delle quote di retribuzione di risultato connesse ai progetti assegnati.

Saldo

Fatta salva la certificazione positiva del presente Accordo da parte del Collegio Sindacale ASUR, successivamente alla avvenuta validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'O.I.V. ai

NORSIND
A. di

du

FP

B

FP Ceril

5

sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) D.L. 150/2009 e s.m.i , in base alla valutazione del Nucleo di Valutazione Aziendale effettuata sul raggiungimento percentuale di tutti i progetti di budget di cui alla scheda sottoscritta dai Direttori/Responsabili di U.O., sarà erogato nel mese di settembre 2018 – termine massimo - il saldo del fondo per la produttività calcolato in base ai parametri sotto indicati e secondo il personale in dotazione al 31.12.2017, fatti salvi eventuali acconti.

Parametri di attribuzione

- Parametro 1 (ex liv. III) al personale di categoria A;
- Parametro 1,15 (ex liv. IV) al personale di categoria B;
- Parametro 1,25 (ex liv. V) al personale di categoria Bs;
- Parametro 1,45 (ex liv. VI) al personale di categoria C;
- Parametro 1,75 (ex liv. VII) al personale di categoria D;
- Parametro 1,80 (ex liv. VIII) al personale di categoria Ds.

Il Dirigente dell'U.O., nell'ambito della relazione di consuntivo, dovrà esplicitare le modalità adottate per l'effettivo coinvolgimento del personale agli obiettivi prefissati.

A fine esercizio, il Nucleo di Valutazione Aziendale verificherà quindi il raggiungimento degli obiettivi prefissati, disponendo il nulla osta alla liquidazione dei premi di produttività in base alla percentuale raggiunta. Le liquidazioni conseguenti potranno essere effettuate solo se l'obiettivo sarà raggiunto nella misura pari almeno al valore limite inferiore. Il valore limite fissa il punto quantitativo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato definitivamente non raggiunto e non dà diritto ad alcun premio. Il valore limite è fissato, per tutti gli obiettivi di qualunque U.O. ed è definito nella scheda di budget. Si precisa che in caso di raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra il valore limite e il 90%, la liquidazione sarà in pari percentuale. Il raggiungimento dell'obiettivo in misura compresa tra il 90,01% e il 100%, comporta la liquidazione del 100% della quota spettante.

Costituisce presupposto indispensabile al fine del rispetto della tempistica sopra indicata la trasmissione al competente ufficio delle valutazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale entro i due mesi precedenti a quelli indicati per la liquidazione.

**QUOTA B FONDO RISERVATO ALLA DIREZIONE DI AREA VASTA PER
PROGETTI DI CARATTERE STRATEGICO.**

Una quota parte del fondo, pari all'8,5% di esso (€119.679,89), viene riservato alla Direzione di Area Vasta per l'attivazione di progetti di rilevanza strategica.

I progetti dovranno essere sviluppati utilizzando l'apposita scheda allegata. (Allegato n.1)

Ciascun dirigente responsabile di Centro di Responsabilità è tenuto ad illustrare ai propri dipendenti risorse, contenuti e modalità di esecuzione nonché ad acquisire l'accettazione e la condivisione del progetto.

Handwritten signatures and initials:
MORSINIS
De Il Ze
cu
util
FR Ceil
P

Le attività di che trattasi saranno identificate tramite la marcatura con il tasto "T6" e remunerate secondo le tariffe di seguito indicate:

Tariffa oraria per la categoria di appartenenza (fuori orario di servizio)

Personale cat A) e cat. B) € 20,00; ;

Personale cat. Bs) e cat. C) € 25,00;

Personale cat. D) e cat. Ds) € 30,00

In orario di servizio i suddetti importi sono ridotti del 50%

La liquidazione di quanto spettante al dipendente avverrà previa verifica dell'assenza di debito orario effettuata con le modalità previste per la liquidazione del lavoro straordinario di cui all'appendice bis dell'Accordo Integrativo Aziendale Comparto Pronto Disponibilità/Lavoro straordinario del 10.07.2012, ovverosia "su base annua da valutarsi esclusivamente con riguardo all'esercizio di riferimento".

La liquidazione di quanto spettante al dipendente avverrà solo previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi di ogni progetto da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale, fatta salva la certificazione positiva del presente Accordo da parte del Collegio Sindacale nonché la validazione della relazione sulla Performance da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) D.L. 150/2009 e s.m.i.

Eventuali economie derivanti dalla mancata esecuzione parziale o totale di attività non sono direttamente utilizzabili per altre attività progettuali ma ritornano nel fondo per la distribuzione del saldo della produttività.

QUOTA C - FONDO RISERVATO ALLA VALUTAZIONE DEI DIRETTORI/RESPONSABILI DI U.O. AI FINI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si prende atto che la Direzione Generale ASUR con determina n. 95/ASURDG/2017 ha approvato il documento "Il Piano della Performance 2017 - 2019" e nel presente Accordo le parti recepiscono quanto stabilito nello stesso.

Viene riservata alla valutazione dei Direttori delle UU.OO. la quota del **5% del fondo produttività** anno 2017, da distribuirsi secondo le modalità indicate come segue.

Il **5% del fondo** assegnato alla valutazione dei Direttori/Responsabili delle UU.OO. viene distribuito al momento dell'erogazione del saldo 2017, secondo i criteri di seguito indicati:

- grado di partecipazione del singolo dipendente;
- contributo quali - quantitativo del singolo dipendente (ivi comprese le assenze).

Per tale valutazione viene utilizzata la scheda il cui fac-simile è in allegato (Allegato n.2) tramite l'apposito modulo del sistema informatico AREAS che definisce i fattori di valutazione ed il punteggio massimo attribuibile senza alcun punteggio minimo.

La quota verrà attribuita in base al punteggio raggiunto e al valore punto calcolato in base al fondo di riferimento diviso il numero di punti con perequazione delle quote secondo i parametri sopra indicati.

La scheda di valutazione dovrà essere compilata on line, stampata e sottoposta al valutato che la deve sottoscrivere: se il valutato non è d'accordo con la valutazione e formula delle osservazioni, queste

NURSIND
per
JDP
MIC FPC
FP CBIL
7

vanno riportate nella apposita sezione della scheda ancora presente nel sistema.

Ogni dipendente che ha prestato servizio attivo nell'arco dell'anno ha diritto alla valutazione.

Dopo che il valutato ha sottoscritto la scheda, la stessa sarà resa definitiva tramite la procedura di "pubblicazione" nel sistema AREAS e, qualora il singolo dipendente non la condivida, può richiedere una valutazione di seconda istanza al Nucleo di Valutazione Aziendale entro trenta giorni dal ricevimento della valutazione di prima istanza accompagnando la richiesta con una relazione che ne evidenzia le motivazioni.

Il N.d.V. provvederà entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta a fissare un incontro con i richiedenti (che potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale) ed il valutatore di prima istanza al fine di valutare la congruità delle motivazioni apportate; da questo contraddittorio potranno derivare o una conferma della valutazione originaria o una revisione della stessa.

ASSENZE

In caso di assenze dal servizio (ad esclusione di quelle per permessi ed aspettative sindacali, cariche pubbliche, infortuni sul lavoro, art. 33 L. 104/92, malattie professionali, astensione obbligatoria al 100%, astensione anticipata ex art. 17 D. Lgs. 151/2001, congedi parentali ex D. Lgs. 151/2001) si operano le decurtazioni allorché il dipendente superi i sessanta giorni (inclusi i festivi) annui di mancata presenza in servizio (c.d. franchigia).

Al personale ad orario ridotto, sono corrisposte le quote che precedono in proporzione all'orario di lavoro svolto.

Nei casi di congedi straordinari per gravi motivi di cui all'art. 4 L. 53/2000 e art. 42 D. Lgs. 151/2001 non viene corrisposta alcuna quota a titolo di produttività collettiva.

Le somme non erogate per effetto di decurtazioni connesse ad assenze di cui al precedente capoverso, verranno ridistribuite al personale avente diritto.

Vengono estesi in sede di erogazione delle quote a saldo i benefici economici della produttività 2017 anche al personale di comparto assunto con contratto a tempo determinato e che abbiano effettuato almeno 6 mesi di lavoro (anche non continuativi) nell'anno 2017.

Al personale che viene spostato da una U.O. ad un'altra, verrà attribuito il risultato dell'U.O. nella quale ha effettuato nell'arco dell'anno la prevalenza del proprio orario di lavoro.

Il residuo derivante dal mancato raggiungimento dei progetti verrà ridistribuito tra le varie UU.OO. in base alla percentuale di raggiungimento attribuita dal Nucleo di Valutazione Aziendale.

NURSINO
De R

du

N. S. M. S.

FRCC

C. S. P. P.
FR
CL
S

I risultati definitivi delle valutazioni saranno trasmessi tempestivamente dalla Direzione al Servizio Personale per permettere le conseguenti liquidazioni.

Si richiama comunque quanto previsto dalle disposizioni di cui alla L.133/2008 e s.m.i. che saranno oggetto di verifica e applicazione anche a saldo della liquidazione del fondo.

I criteri di cui sopra sono applicabili all'istituto contrattuale in argomento per l'anno 2017.

Le parti danno atto che è condizione risolutiva del presente accordo il fatto che uno degli organismi pubblici competenti sulla materia della contrattazione collettiva di livello superiore adottati atti incompatibili con il suo contenuto

Allegati:

1. Scheda Progetti di Rilevanza Strategica anno 2017
2. Scheda di valutazione del Direttore U.O.

NURSINO
A & A

UIR FRL
B

FP CCIL
N

CFCTP
P

CISL FPS
J

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ALLEGATO N.1

Scheda Progetti di Rilevanza Strategica anno 2017

PROGETTO _____

TITOLO PROGETTO		
CONTENUTO DEL PROGETTO		
OBIETTIVI SPECIFICI		
MODALITA' D' INTEGRAZIONE DEI SERVIZI		
TEMPI DI ESECUZIONE	INIZIO	
	CONCLUSIONE	
STRUTTURE COINVOLTE		
RESPONSABILE DEL PROGETTO		
RISORSE UMANE COINVOLTE		
INDICATORI DI RISULTATO		
RISULTATI ATTESI		
RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE		

NURSIND
 FP Cui
 CACTP
 CISL EPS
 CILFPL
 [Handwritten signatures and initials]

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPARTO

Anno 2017

Struttura Organizzativa

Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome

Matricola

Posizione professionale

Area dei risultati

punteggio

Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza...

punti da 0 a 30

Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati

punti da 0 a 30

Area dei comportamenti organizzativi

punteggio

conoscenze generali

punti da 0 a 10

grado di coinvolgimento nella struttura

punti da 0 a 10

Attenzione ai propri doveri

punti da 0 a 10

Orientamento all'utenza

punti da 0 a 10

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (somma dei punteggi)

Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data _____

il Coordinatore/P.O.

Il Direttore/Responsabile U.O.

Firma del valutato

CIL FPL

NURSINO

FILCEN

CGTP

CISL EPS

N°	Titolo	Responsabile	Dipendenza	Operatori	Qualifica	codice CAT	Inizio	conclusione	ore r	ore previste	orario di servizio	costo	costo orario	TOTALE EURO	Indicatore raggiungimento obiettivo	valore affetto	note	patere DAV
2 C	Incremento vaccinazioni antimeningococcica	Dr. Giuseppe Ciernochi	2 D	vari	Assistenti Sanitari	D	01/01/2017	31/12/2017	800	800	NO	24.000	30	24.000	Relazione del Responsabile	Incremento attività vaccinale	conf. 2 D	
3 C	Attività inerenti gli accertamenti della inabilità temporanea assoluta al lavoro (valute fiscali)	Dr. Maurizio Smerlini		2	assistenti amministrativi	C	01/01/2017	31/12/2017	300	300	NO	7.500	25	7.500	Relazione del Responsabile	almeno 80% dell'anzionato assente		
4 C	Trattamenti Emodepurativi per pazienti critici ricoverati in altra unità operativa	Dr. Ettore Pala		vari	Infermieri u.o. Neurologia	D	01/03/2017	31/12/2017	1.000	1000	NO	30.000	30	30.000	Relazione del Responsabile	effettuare trattamenti per il 100% delle richieste		
5 C	Erogazione Assistenza Domiciliare ai pazienti affetti da Fibrosi Cistica	Dr. Renato Rocchi		vari	Infermieri	D	01/01/2017	31/12/2017	390	390	NO	10.800	30	10.800	Relazione del Responsabile	Presi in carico del 100% dei pazienti affetti da fibrosi cistica anche nell'orario estenuante non coperto dalle cure domiciliari		
6 C	Valorizzazione personale addetto a funzione di cassa (presenza come cassiere per almeno il 90 % dei giorni lavorativi)	dot.ssa Rita Gambino - dott. Valter Pazzi		vari	commessi, assistenti amministrativi, collaboratori amministrativi		01/01/2017	31/12/2017			SI	10.700		10.700	Relazione del Responsabile	(presenza come cassiere per almeno il 90 % dei giorni lavorativi)		
7 C	La gestione dei pazienti con sospetta sepsi in Pronto Soccorso	Dr. Fabrizio Giostra		51	Infermieri	D	01/05/2017	31/12/2017			SI	13.100		13.100	Relazione del Responsabile	Ritrovamento qSOFA > 500 pazienti		
8 C	Livelli assistenziali UO LOO AV4; garanzia erogazione Oncologiche e TSLB periodo estivo	Dr. Renato Rocchi		15	OSS	BS					SI	2.250		2.250	Relazione del Responsabile	Emoculture Incremento 10% rispetto allo stesso periodo		
9 C	Livelli assistenziali UO LOO AV4; garanzia erogazione OSS periodo estivo	Dr. Renato Rocchi		varie	Oletiche e TSLB	D	01/06/2017	31/12/2017	100	100	NO	3.000	30	3.000	Relazione del Responsabile	Oletiche e TSLB presenti nei turni dalle 24 ore per il personale considerato 100 %		
	Totale progetti			vari	OSS	BS	01/06/2017	31/12/2017	500	500	NO	12.500	25	12.500	Relazione del Responsabile	OSS presenti nei turni dalle 24 ore per il personale considerato 100 %		
												113.850		113.850				

FONDI DISPONIBILI COMPARTO		413.851
Imposta sostitutiva e contributo dell'U.O. Provinciale		
totali categorie		
A	0	
B	0	
BS	14.700	
C	18.200	
D	80.900	
DS	0	
TOTALE QUOTE PROGETTI	113.850	
RESIDUO FONDI COMPARTO	31	

Handwritten signatures and notes:

- Top right: *CSSEPS*
- Middle right: *DECT*
- Center: *Fucini*
- Bottom center: *NURSTUD*
- Bottom right: *color*

Handwritten signatures and initials:

- Large signature on the left.
- Initials *MY* and *color* on the right.
- Signature *color* at the bottom right.

Da : Giuseppe Donati <giuseppe.donati@cisl.it>
Oggetto : Re: CISL FP MARCHE - verbale riunione sindacale 11.04 - richiesta documentazione
Data : 21-04-2017 16:44
A : <laura.cognigni1@sanita.marche.it>; <simone.aquilanti@sanita.marche.it>; <direzione.av4@sanita.marche.it>;
<franco-53@hotmail.it>; <s.paola1962@gmail.com>; <mauro.rosetti@sanita.marche.it>;
<tiziana.traini@alice.it>; <giuliano.delgatto@sanita.marche.it>; <roberto.lanfranco@libero.it>;
<roberto.Lanfranco@sanita.marche.it>; <giuseppe.donati@sanita.marche.it>; <giusdo64@gmail.com>;
<danielmarchesi@virgilio.it>; <daniel.marchesi@sanita.marche.it>; <maddalena.pulcini@sanita.marche.it>;
<atabianodino@alice.it>; <manfredi.atabiano@sanita.marche.it>; <maurizio.minnucci@sanita.marche.it>;
<maurziominnucci@hotmail.it>; <anna.raschioni@sanita.marche.it>; <sabina.simoni@sanita.marche.it>;
<sergiobonsanto@yahoo.it>; <sergio.bonsanto@sanita.marche.it>; <deborahcesaretti@libero.it>;
<deborah.cesaretti@sanita.marche.it>; <sandro.marilungo@sanita.marche.it>;
CC : <ettore.petracci@sanita.marche.it>; <graziano.mandolesi@sanita.marche.it>;
<stefano.decarolis@sanita.marche.it>; <franco.arra@sanita.marche.it>; <sabrinapetrelli@virgilio.it>;
<sabrina.petrelli@sanita.marche.it>; <paola.sciamanna@sanita.marche.it>;
<anna.donataccio@sanita.marche.it>; <luca.agrillo@sanita.marche.it>; <zingaro.felice@live.it>;
<annadonataccio@yahoo.it>; <maddalena.pulcini@libero.it>; <simonisabina@libero.it>;
<angelina.tizzani@sanita.marche.it>; <celeste.ruberto@sanita.marche.it>;
<vincenzo.nunziata@sanita.marche.it>; <celesteruberto@libero.it>; <angelina.tizzani@yahoo.it>;
<paolo.brandimarti@sanita.marche.it>; <gianluca.depaolis@sanita.marche.it>;
<Simone.Aquilanti@sanita.marche.it>; <Michele.Gagliani@sanita.marche.it>;

Allegati:

messaggio mail su indisponibilità fondi del Direttore anno.pdf (35,7 K)

CISL FUNZIONE PUBBLICA MARCHE

Per completezza dell'informazione, la CISL FP Marche ha presentato su specifica richiesta dell'Ufficio Relazioni Sindacali una propria nota mail a riguardo lo scorso 22 marzo 2017 che non si comprende perchè non sia stata allegata sia al verbale dell'ultima riunione sia alla presente.

Comunque, la scrivente provvede ad inviarla in allegato per la dovuta conoscenza e ne risollecita l'acclusione al verbale della riunione del 11.04.

Distinti saluti.

Giuseppe Donati

CISL FPS




ACTP
Faur

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Da:  Giuseppe Donati <giusdo64@gmail.com> 21/04/20... 
Oggetto: Fwd: Re: seguito: resoconto incontro sindacale area Co...
A:  Giuseppe Donati

----- Messaggio inoltrato -----

Da: "Giuseppe Donati" <giusdo64@gmail.com>
Data: 22/mar/2017 11:19
Oggetto: Fwd: Re: seguito: resoconto incontro sindacale area Comparto RSU 07/02/2017
A: "Marchesi daniel" <danielmarchesi@me.com>, "Bonsanto Sergio" <sergiobonsanto@yahoo.it>, "Manfredi Atabiano" <atabianodino@alice.it>, <maddalena.pulcini@libero.it>, <anna.raschioni@sanita.marche.it>, <simonisabina@libero.it>, <mauriziominucci@hotmail.it>
Cc:

----- Messaggio inoltrato -----

Da: "Giuseppe Donati" <giusdo64@gmail.com>
Data: 22/mar/2017 10:43
Oggetto: Re: seguito: resoconto incontro sindacale area Comparto RSU 07/02/2017
A: "Simone Aquilanti" <simone.aquilanti@sanita.marche.it>
Cc:

CISL FUNZIONE PUBBLICA
MARCHE

In risposta a quanto chiesto, la scrivente Organizzazione Sindacale in linea con quanto dichiarato nel corso dell'anno 2016, si dichiara indisponibile a mettere a disposizione della Direzione di Area Vasta 4 una quota di risorse del fondo di produttività del personale. Negli anni infatti la quota di cui sopra, contrariamente alla finalità dichiarata, è servita in gran parte a finanziare attività istituzionali che dovevano trovare copertura con fondi di bilancio.

La Cisl FP Marche, tuttavia, esorta la Direzione anche con finanziamento diverso da quello della produttività, a dare continuità al progetto terremoto per i dipendenti di Amandola costretti a prestare servizio lontano dalla sede naturale di assegnazione.

Distinti saluti.

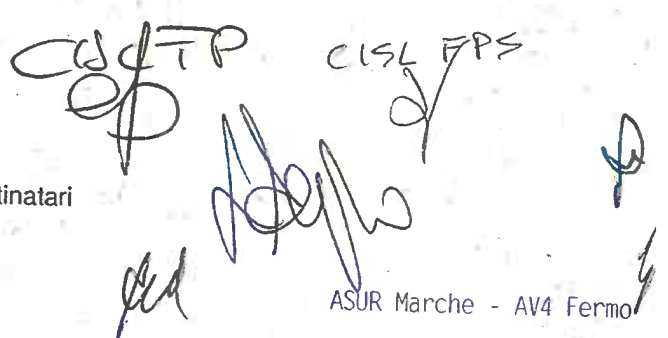
IL Segretario Regionale
Giuseppe Donati

Il 22/Mar/2017 08:56, "Simone Aquilanti" <simone.aquilanti@sanita.marche.it> ha scritto:

Alle OO.SS. - RSU Area Comparto

AV4FMASUR Marche


Facendo seguito al documento oggettivato già trasmesso ai destinatari

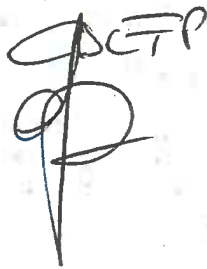

CISL FP
ASUR Marche - AV4 Fermo

in indirizzo in pari data, si chiede di conoscere per iscritto entro il 24/03/2017 la quota parte percentuale del fondo destinata ai progetti strategici della direzione di area vasta assentita dai rappresentanti sindacali interessati.

Si ringrazia per la collaborazione.

D'ordine del DAV4FM il Dirigente delle Relazioni Sindacali

FO
Cisl


ACTP


CISL FPS



