

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE
DI LAVORO**

**DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
ANNO 2017**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PER PRODUTTIVITA'**

FASSIO-SOR Mol. Sestini
CRO Vera Vercelli

AARDI-ERAC D'ora

SUNO ANTAO ASSOCED



Il giorno 9/10/16 alle ore 15 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

ANAAO-ASSOMED

AAROI – EMAC

CIMO

ANPO-ASCOTI/FIALS MEDICI

CISL MEDICI

FVM-SIVEMP/SMI

FESMED

FASSID

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto Il presente Accordo anno 2017.

**FONDO AREA MEDICO-VETERINARIA PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER
LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

a) FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO Fondo per la retribuzione di risultato
relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi (Art. 52 CCNL 08.06.2000,
integrativo del 10.02.2004, art. 56 CCNL 03.11.2005, art. 12 CCNL 05.07.2006, art. 26 del CCNL del
17.10.2008 e art. 11 del CCNL del 06.05.2010).

Anno 2017 nella misura provvisoria di € 1.041.182,53 ex determina n. 749/AV4 del 5.10.2017 con
salvezza di rideterminazione per rinnovo contrattuale e disposizioni A.S.U.R.

Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale

art. 63 comma 2 lett. b) CCNL 05.12.1996

Fondo anno 2017 €. 15.108,81.


b) Gestione del salario di produttività

Il nuovo sistema di retribuzione di risultato è caratterizzato dai seguenti elementi:

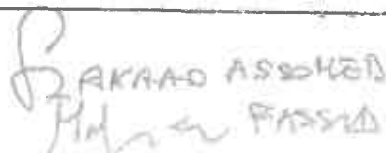
- è importante strumento per migliorare, dal punto di vista quali/quantitativo il servizio che la nuova Azienda sanitaria è chiamata ad offrire al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una maggiore economicità;
- è un sistema che si fonda nel perseguimento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

Il CCNL 08.06.2000, per effetto dell'art. 52 comma 2°, mantiene in vigore i principi, per ciò che concerne la produttività, contenuti negli artt. 61, 62, 63, del CCNL 05.12.1996, cui si rinvia per il dettaglio.

Il contratto 03.11.2005, all'art. 51 comma 1, conferma l'art. 52 commi 1 e 2 e l'art. 9, comma 2 del CCNL 08.06.2000, I e II biennio economico visti gli artt. 26 del CCNL 17.10.2008 e 11 del 06.05.2010 II° biennio economico.

AARS-ERAC 




P. AKKAD ASSOCIATI
P. AKKAD ASSOCIATI

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 Risultato per l'anno 2017 sono utilizzate secondo i criteri evidenziati nel presente accordo come di seguito sintetizzato:

- A. 85% delle risorse del fondo è destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali;
- B. una quota pari al 10% delle risorse del fondo saranno utilizzate per remunerare i risultati della performance individuale;
- C. una quota pari al 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.

Premessa

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

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.

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.

L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente collegata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti o per stati di avanzamento (art. 5 comma 3 CCNL 05.12.1996). Come tale, quindi, tale retribuzione deve essere fortemente legata al percorso della valutazione parziale o finale del raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione degli obiettivi si rinvia alle disposizioni di cui agli art 11 e segg. del CCNL del 17/10/2008.

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 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 -

AARDI-ETAC 17

FASSIO M. Dall
CITRO V. 2008

FRANCO ASSOMED

termine massimo - il saldo del fondo per la produttività calcolato in base ai parametri sotto indicati e secondo il personale in dotazione ai 31.12.2017, fatti salvi eventuali acconti.

PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE:

QUALIFICHE	PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE
Direttore U.O.C.	1,4
Responsabile U.O.S. Dipartimentale	1,27
Responsabile U.O.S.	1,15
Incarico Professionale di Alta Specializzazione	1,08
Incarico Professionale >5anni	1
Incarico Professionale <5anni	0,8

L'crognazione della retribuzione di risultato è strettamente collegata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti o per stati di avanzamento (art. 5 comma 3 CCNL 05.12.1996). Come tale, quindi, tale retribuzione deve essere fortemente legata al percorso della valutazione parziale o finale del raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione degli obiettivi si rinvia alle disposizioni di cui agli art. 8 e segg. del CCNL del 17.10.2008.

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.

Per ogni UOC e UOS a valenza dipartimentale è prevista una scheda di budget, sottoscritta dal Direttore di Area Vasta e dal Responsabile della UO, che prevede un'articolata serie di obiettivi (economici/finanziari; di attività, sanitari, di qualità o di appropriatezza) a cui corrispondono degli indicatori.

Da tali schede, per ogni obiettivo, è possibile desumere il valore limite.

Si richiama altresì quanto previsto dal Regolamento sul processo di valutazione annuale dei dirigenti in vigore nella Area Vasta 4 nella parte in cui prevede testualmente che "la valutazione del Nucleo di Valutazione viene considerata negativa qualora sia inferiore a 60/100 (sessanta centesimi). Gli esiti della valutazione negativa sono quelli previsti dal CCNL 2002-2005.



ALCO-ERAC 17

FASSIO
CRO
Handwritten signature

Handwritten signature
ANARO ASSOLE



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

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 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 condivide, 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.

AARDI-EMUC
FASIO
CITO

su

BILIOANRAORSSOED

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.

QUOTA C DEL 10% DEL FONDO RISERVATA ALLA DIREZIONE DI AREA VASTA

Quota del 10% del fondo viene riservata alla Direzione per progetti di carattere strategico. Tali progetti, sono stati presentati dalla Direzione di Area Vasta e sono descritti nell'allegato al presente Accordo. La partecipazione a dette attività è su base volontaria.

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

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 di interesse del Centro di Responsabilità ma ritornano nel fondo A per la distribuzione della produttività, come di seguito indicato.

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, congedo di maternità o paternità ai sensi del D. Lgs. 151/2001 (ex astensione obbligatoria al 100%) 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. 42 D. Lgs. 151/2001 e nei casi di congedi parentali di cui all'art. 32 D. Lgs. 151/2001 (ex astensione facoltativa) 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 nella quota A al personale avente diritto.

Vengono estesi in sede di erogazione delle quote a saldo i benefici economici della produttività 2017 anche al personale 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 redistribuito tra le varie UU.OO. in base alla percentuale di raggiungimento attribuita dal NdV.

FAASID
CENTRO

ANAROASSMED

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 adotti atti incompatibili con il suo contenuto.

Allegati:

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



AARON EMAC DF

FASSTO My →
CRO @

Bruno ANTONASSOYED M

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		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AALOI-EMAC Jan

FASSIO
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

BARRAD ASSOLLE

[Handwritten signature]

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DIRIGENZA**

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 35

Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati

punti da 0 a 35

Area dei comportamenti organizzativi

punteggio

Integrazione interna/esterna

punti da 0 a 10

Organizzazione

punti da 0 a 10

Risoluzione dei conflitti

punti da 0 a 10

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (somma dei punteggi)

Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Date _____

Firma del valutatore _____

Firma del valutato _____

AARSI-EMAC *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten notes and signatures]

N°	Titolo	Responsabile	Comparto	Cognome	Nome	codice CAT	risorse euro	orario di servizio	Tempi di esecuzione	perire DAV
1 D	Guardia Radiologica attiva H24	dr. Gianluca Valeri		Medici	Radiologi	MV	80.000	NO	dal 01/02 al 31/12/2017	si
2 D	Incremento vaccinazioni antimeningococcica	dr. Giuseppe Clerocchi	2 C	Vari Dirigenti	Medici	MV	9.600	NO	dal 01/01/ al 31/12/2017	si
4 D	Formazione di un team neonatologico medico-infermieristico, al fine di migliorare l'assistenza del neonato critico che affierisce alle Patologie Neonatale di Fermo, adeguandoci gli standard richiesti per un livello 1B	dr. Monaldo Cafèrri		Vari Dirigenti	Medici	MV	12.000	NO	dal 01/02 al 31/12/2017	si

PASSIO M.
CANTO

AARDI-EMAC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

N°	Titolo	Responsabile	Comparto	Capitolo	Fonte	codice GAT	Importo max.	importo di esercizio	Tempi di esecuzione	percentuale DAF
	Totale progetti								dirigenze MV	
									dirigenze S	
									dirigenze PTA	
						Totale	0			

TOTALE QUOTE PROGETTI ruolo MV 81.600,00
 RESIDUO FONDI ruolo MV 22.516,25

FASSIO M...
 CITO

M...
 Kelly

[Handwritten mark]

AARO-EMAC DF