

AZIENDA USL DI PESCARA

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA  
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL  
PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI PER L'ANNO 2004.**

Il giorno SEI del mese di LUGLIO dell'anno duemilaquattro, nella sede dell'Azienda USL di Pescara, Via R. Paolini n. 45, si sono riunite le delegazioni trattanti per la sottoscrizione della seguente **preintesa** relativa alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'anno 2004.

**Premesso**

- che a decorrere dal 1° gennaio 1998, sono unificati i fondi disciplinari dell'art. 46, co. 1, punti 1) e 2) del CCNL del 1° settembre 1995, per la corresponsione, rispettivamente dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi;
- che il fondo, così costituito, è denominato ai sensi dell'art. 38, co. 4, "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (CCNL 7/4/99).

**Visto**

Il CCNL del 20/09/2001 integrativo di quello stipulato il 7/04/1999

**Si conviene quanto segue:**

**Art. 1**

La premessa è parte integrante del presente contratto.

**Art. 2**

Il fondo è determinato ai sensi dell'art. 38 CCNL del 7/04/1999, dal fondo storico, da eventuali residui della produttività collettiva anno 2003 e da incrementi derivanti dal rinnovo contrattuale per il biennio economico 2000/01.

Per il 2004 il citato fondo è utilizzato interamente per il finanziamento della produttività collettiva.

**Art. 3**

In attesa della concreta attivazione di un passaggio alla gestione per budget per tre macro aree (ospedaliera, territoriale e dei servizi centrali), a cui collegare i prossimi progetti incentivanti, si stabilisce che per il corrente anno l'istituto 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, tra i quali:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali l'ospedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

Gli obiettivi, dunque, possono riguardare sia adempimenti specifici e finalizzati, ma anche le **attività istituzionalmente attribuite alle diverse strutture organizzative**, in base a parametri di riferimento atte ad apprezzarne gli elementi qualitativi e quantitativi.

I Dirigenti Responsabili delle diverse articolazioni aziendali (quali servizi, uffici, distretti, unità operative, ecc.) illustrano ai propri collaboratori le finalità del progetto precisando le attribuzioni dei singoli o dei gruppi facenti parte della propria équipe.

La generalità dei dipendenti è ammessa alla realizzazione dei progetti-obiettivo, salva espressa rinuncia dell'interessato.

#### Art. 4

I Dirigenti Responsabili delle équipes, per determinare i compensi da attribuire ai dipendenti che fanno parte della propria U.O. assegnano, ai sensi del 3° comma dell'art. 38, l'intero budget ad essa attribuito nel rispetto delle seguenti modalità:

1. una quota pari al 65% in misura fissa uguale per tutti i dipendenti;
2. la restante quota pari al 35% con assegnazione del Dirigente.

Pertanto gli elementi che sono presi in considerazione per l'attribuzione dei compensi sono:

- a) collocazione organizzativa per l'assegnazione della quota minima del compenso fissata da ciascun responsabile di équipe;
- b) funzionalità della partecipazione rispetto agli obiettivi assegnati e valutazione del prodotto quali-quantitativo individuale, per la parte restante del budget assegnato all'équipe.

L'assegnazione del budget a ciascuna équipe avviene in proporzione al numero degli appartenenti all'équipe stessa.

Sono esclusi dalla ripartizione i dipendenti che nel corso del biennio precedente il periodo di riferimento, abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione pari o superiore alla censura.

La ripartizione della quota fissa viene fatta in cifra unica uguale per tutti i dipendenti. La quota variabile, che deve attribuire il dirigente, oltre che tenere presente i parametri dei punti a) e b), può tenere conto anche della categoria di appartenenza e può articolarsi come dalla seguente tabella:

|   |           |    |           |     |
|---|-----------|----|-----------|-----|
| • | Categoria | A  | parametro | 1   |
| • | Categoria | B  | parametro | 1,1 |
| • | Categoria | Bs | parametro | 1,2 |
| • | Categoria | C  | parametro | 1,3 |
| • | Categoria | D  | parametro | 1,4 |
| • | Categoria | Ds | parametro | 1,5 |

*Yogh IT* *Flaminio* *For* *Albini*

Art. 5

La durata temporale della partecipazione al progetto, in termini di presenze in servizio, è espresso in mesi interi, con arrotondamento per difetto qualora la frazione di tempo sia inferiore a 15 (quindici) giorni per anno. A tal fine le assenze dal servizio per motivi diversi dalle ferie e dai permessi sindacali, si sommano su base annua.

Sia la quota di attribuzione fissa spettante a ciascun dipendente che quella variabile assegnata da ogni dirigente non attribuite a causa delle assenze del dipendente, andranno ad incrementare la quota da riattribuire, all'interno dell'equipe stessa, sulla base della valutazione del prodotto quali-quantitativo individuale.

Per l'attribuzione del budget alle varie équipes, si tiene conto del personale in servizio presso le rispettive unità operative al 01.01.2004.

Su richiesta delle oo.ss., le assegnazioni effettuate dai Dirigenti formano oggetto di informazione successiva ai sensi dell'art. 6, co.1, lett.A), punto 1 CCNL del 7.04.1999.

*For* *Albini*

*For*

Art. 6

Tenuto presente che il Nucleo di Valutazione si è insediato in corso d'anno, la valutazione, solo per il corrente esercizio, va effettuata dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo o loro delegati.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati, i compensi come sopra determinati, sono corrispondentemente ridotti e riattribuiti, in proporzione agli importi già assegnati, a tutte le équipes che hanno raggiunto gli obiettivi prefissati al 100%.

*For* *Albini*

Art. 7

Il pagamento dei compensi incentivanti avverrà con le modalità sopra definite, previo recupero dell'acconto la cui corresponsione è prevista per il mese di agosto c.a, entro il I° semestre dell'anno successivo.

Art. 8

Eventuali importi che si rendessero disponibili come economie di spesa relativi agli anni 2003 e precedenti, saranno attribuiti direttamente dall'Azienda a ciascun dipendente in proporzione all'importo allo stesso assegnato (quota fissa più quota attribuita dal dirigente), per effetto della presente ripartizione.

L'acconto pagato in base all'accordo anno 2003 sottoscritto in data 28.06.2004, va imputato alla quota fissa del 65%.

*For*

*Veri* *Handwritten signatures*

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

*10/9*

Direttore Amministrativo  
Dott. Gerardo Galasso  
Su delega del Direttore Generale

Direttore Sanitario  
Dr. Fernando Guarino

Dirigente Ufficio  
Gestione Risorse Umane  
Dott. Giovanni Lucianetti

Dirigente Medico P.O. di Penne

Dirigente Medico P.O. di Popoli

Dirigente Medico P.O. di Pescara

*Handwritten signatures on lines*

**FEDERAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA**

C.G.I.L. - F.P.  
Sig. Massimo Petrini

C.I.S.L. - F.P.S.  
Dott. Ferdinando De Lellis

U.I.L. - F.P.L.  
Sig. Gabriele Pasqualone

F.I.A.L.S.  
Sig. Mario Melchiorre

F.S.I. (R.S.U.)  
Sig. Giuseppe Basificò

*Handwritten signatures and text on lines:*  
*10/9*  
*10/9*  
*Dott. 10/9*  
*Adh...*  
*XADPSIONE ufficio*

## Componenti RSU

1. Amoroso Severo
2. Carminelli Evandro
3. Ciaramella Pio
4. Combattelli Marcello
5. Cordischi Genoveffa
6. D'Addazio Antonio
7. Del Signore Daniela
8. Della Marra Remo
9. Dell'Orso Gino
10. Di Nardo Giovanni
11. Di Nella Francesco
12. Di Nino Gabriele
13. Di Pasquale Francesco
14. Di Taranto Pasquale
15. Di Zacomò Enzo
16. Fabiano Pasquale
17. Fasciano Antonio
18. Fossati Bruno
19. Galli Franco
20. Giovanetti Bruno
21. Giuliani Giovanni
22. Golini Venanzio
23. Lyoi Vittorio
24. Marcucci Francesco
25. Mistichelli Adriano
26. Orsini Vincenzo
27. Pagliarulo Antonio
28. Patelli Walter
29. Pomante Antonio
30. Riccitelli Francesco
31. Sabatini Crescenzo
32. Sabatini Remigio
33. Vitullo Franca Rita

*Della Marra Remo*

*Di Nardo Giovanni*

*Di Zacomò Enzo*

*Marcucci Francesco*

*Pagliarulo Antonio*

*Pomante Antonio*

# DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

IN RELAZIONE ALLA INCENTIVAZIONE ANNO 2003,  
LE ASSENZE DAL SERVIZIO PER MOTIVI SINDACALI  
NON VENGONO CONSIDERATE AI FINI DELLA RIDUZIONE  
DEI CORRISPETTIVI PER PRODUTTIVITA' COLLETTIVA.

LE OO. SS.

CGIL-PP

UIL-FPL

CISL

FIAT

ADAR (FSI)

L'AZIENDA

presso



  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
