

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Azienda Pubblica



Sede Legale:
Via Renato Paolini, 45
65124 Pescara
P.IVA 01397530682

www.ausl.pe.it

DIPARTIMENTO AFFARI DEL PERSONALE
E LEGALI

Prot. n...499

Pescara, 9/2/2011

Spett.le ARAN
integrativo@pec.aranagenzia.it

Spett.le CNEL
trasmissionecontratti@cnel.it

OGGETTO: trasmissione contratto integrativo aziendale stipulato l'8/2/2011 per la regolamentazione della retribuzione di risultato dirigenza medica e veterinaria ed approvazione del protocollo sul sistema premiante aziendale.

Si trasmette, ai sensi dell'art. 4, comma 8, del CCNL dell'area dirigenziale medica e veterinaria del 17 ottobre 2008, il contratto integrativo stipulato con le organizzazioni sindacali della dirigenza medica e veterinaria in data 8/2/2011, in materia di retribuzione di risultato e protocollo sul sistema premiante aziendale, corredato dalle apposite relazioni illustrativa e tecnico finanziaria.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
AFFARI DEL PERSONALE E LEGALI
Dr Vero Michitelli

AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ED APPROVAZIONE DEL PROTOCOLLO SUL SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

Il giorno 08 FEB. 2011 2011 alle ore 12.30 presso la _____ la Sede Legale dell'Azienda USL di Pescara, si è incontrata la delegazione trattante di parte aziendale e di parte sindacale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria per la sottoscrizione del presente C.I.A per la regolamentazione della retribuzione di risultato e l'approvazione del protocollo sul sistema premiante aziendale anni 2009 e ss., con allegate relazioni illustrativa e tecnico finanziaria di cui all'40, comma 3 sexies, del D.Lvo n. 165/2001.


In tale sede vengono affrontate le problematiche relative alle modalità, ai tempi ed ai criteri per l'erogazione delle somme della retribuzione di risultato.

Le parti, in applicazione del dettato normativo di riferimento, convengono sull'opportunità di stabilire in tempi rapidi e certi le modalità ed i criteri con cui può procedere a partire dal mese di dicembre 2010 all'erogazione delle somme disponibili in ordine alla retribuzione di risultato per gli anni 2007, 2008 e 2009 non ancora erogate.

Tale obiettivo assume un'alta valenza politico-strategica per l'Azienda e per le OO.SS., sì che tutti convengono sull'opportunità di fare decisi passi verso la completa applicazione e la progressiva messa a regime di tutti gli istituti previsti dal CCNL, finalizzati al giusto riconoscimento ai dipendenti in base alle responsabilità, capacità e professionalità nonché ai livelli di produttività e di impegno che hanno profuso anche al fine del perseguimento degli obiettivi aziendali.

PREMESSO

- che con la deliberazione della D.G. n. 15 del 03/03/2009 sono stati definiti gli importi relativi ai fondi contrattuali dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, SPTA e del Comparto non dirigenziale per gli anni 2007, 2008 e 2009;
- che ai fini dell'attuazione degli interventi di riorganizzazione imposti dal contesto normativo e dal piano di rientro approvato dalla Regione Abruzzo in ossequio alla normativa nazionale, nella Azienda USL di Pescara è necessario dare una forte caratterizzazione alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane attraverso la corretta applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL, previo avvio di qualificate relazioni sindacali gestite



ricorrendo a tutte le modalità contrattualmente previste dell'informazione, della concertazione e della contrattazione integrativa aziendale;

- che il Collegio Sindacale, con verbale n. 139 del 15.12.2009, ha espresso parere "non ostativo" sull'ipotesi di C.I.A. concernente la retribuzione di risultato e sistema premiante aziendale anni 2009 e ss, sottoscritto il 06.12.²⁰¹⁰2009;

STABILITO

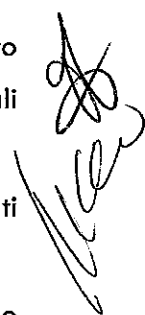
- che gli importi rideterminati dei fondi contrattuali hanno generato, nel loro complesso, una differenza positiva rispetto agli importi precedentemente erogati per gli anni 2007 e 2008;
- che tali differenze positive possono essere distribuite al personale per area contrattuale di appartenenza secondo le modalità individuate nel dettato del CCNL e nel rispetto dei Contratti Integrativi Aziendali legittimamente applicabili;
- che il 2010 sarà l'esercizio di riferimento per la messa a regime di tutti gli istituti contrattuali a partire da:
 1. graduazione delle funzioni dirigenziali;
 2. applicazione del sistema premiante, tramite adozione di apposito protocollo applicativo contenente i criteri con cui si suddivide il fondo annualmente disponibile previo accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi effettuato ricorrendo ad appositi indicatori di risultato;

RICORDATO

- che per gli anni precedenti non è stato siglato alcun accordo integrativo aziendale per la regolamentazione della retribuzione di risultato;

PRESO ATTO

- che, ciò premesso, per gli anni 2007 e 2008 le disponibilità annue del Fondo di risultato sono incrementate a seguito dalla complessiva rideterminazione dei fondi contrattuali approvata con atto del 03/03/2009;
- che per gli anni 2007 e 2008 gli incentivi al personale medico e veterinario, non sono stati erogati;
- che, per l'anno 2007, considerando le differenze complessive rispetto all'erogato, del Fondo di Posizione e del Fondo per le Particolari Condizioni e Fondo di Risultato, all'Azienda risultano avanzi pari a € 744.847,14;



- che, per l'anno 2008, considerando le differenze complessive rispetto all'erogato, del Fondo di Posizione e del Fondo per le Particolari Condizioni e Fondo di Risultato, all'Azienda risultano avanzi pari a € 1.132.248,62;
- che risulta opportuno stabilire una modalità con cui erogare al personale in servizio nel 2007 e nel 2008 il fondo di risultato spettante;
- che, per l'anno 2009, considerando le differenze complessive rispetto all'erogato, del Fondo di Posizione e del Fondo per le Particolari Condizioni e Fondo di Risultato, all'Azienda risultano avanzi pari a € 1.632.896,67;
- che, pertanto, il fondo di risultato del 2009 raccoglie le quote non erogate e, quindi, deve essere riconosciuto ai dirigenti medici e veterinari secondo i criteri e le modalità di distribuzione previste dal presente accordo;
- che, a partire dall'anno 2009 pare opportuno introdurre un protocollo applicativo del sistema premiante aziendale che fa parte integrante del presente Accordo (Allegato 1), nel quale secondo quanto previsto dal CCNL vigente, si prevedono modalità di erogazione della retribuzione di risultato adeguatamente correlate al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte dei reparti e servizi;
- che, con riferimento all'esercizio 2009 si può dare per avviato il sistema di pianificazione e controllo in forma sperimentale con verifiche di risultato che potranno essere effettuate con riferimento al secondo semestre dell'anno, per cui le parti possono impegnarsi ad agire lealmente in via sperimentale, con parziale deroga alle differenziazioni di cui al citato protocollo, con l'intento di porre a regime il sistema premiante aziendale soltanto a partire dal 1° gennaio 2010;
- che appare corretto procedere nei tempi brevi ad una nuova graduazione delle funzioni dirigenziali;

tutto ciò premesso, alla data odierna, le parti concordano:

- che l'Amministrazione eroghi a titolo di retribuzione di risultato per l'anno 2007 le somme di cui in premessa derivanti dai residui dei Fondi contrattuali (Posizione, Risultato, Particolari Condizioni) in ragione di anno;
- che l'Amministrazione eroghi a titolo di retribuzione di risultato per l'anno 2008 le somme di cui in premessa derivanti dai residui dei Fondi contrattuali (Posizione, Risultato, Particolari Condizioni) in ragione di anno;
- che le somme per la retribuzione di risultato disponibili per gli anni 2007 e 2008 vengano erogate ai dirigenti medici e veterinari sulla base delle seguenti modalità:

1. Parametro Individuale di Accesso al Fondo






Le parti convengono di utilizzare il suddetto parametro di accesso al fondo di risultato; tale parametro è stabilito sulla base della tipologia di incarico secondo la seguente griglia:

Categoria	Parametro
Titolari UOC	10
Titolari UOS	9
Incarichi Prof Alta Spec.	8,5
Altri Incarichi Prof e di base	8

2. Modalità di Ripartizione delle Somme

Sulla base delle somme disponibili **in ragione di anno**, in considerazione dell'assenza di un solido sistema di pianificazione per obiettivi articolato per singoli Centri di Responsabilità, si prevede che:

1. una quota pari al 49% delle suddette somme venga erogata, entro il mese di gennaio 2011, in ragione della presa d'atto che in azienda i dirigenti hanno operato in buona fede in direzione del mantenimento dei servizi dell'anno precedente ;
2. la quota residua relativa al 51% viene trasferita al fondo di risultato dell'anno successivo (51% del fondo risultato 2007 al 2008; 51% del fondo risultato 2008 al 2009).
3. per l'anno 2009, le somme corrispondenti a quelle trasferite dal Fondo di risultato anno 2008 siano erogate, entro il mese di dicembre 2010 (salvo conguaglio), in riferimento all'istituto del sistema premiante anno 2009, in maniera tale da garantire il potere di acquisto dei dipendenti.

3. Elementi di decurtazione dell'incentivo

Gli incentivi sono attribuiti tenendo conto della effettiva presenza in servizio del dipendente, ovvero si prevede che al dipendente si applichi una decurtazione dell'importo individuale in funzione delle eventuali sue assenze.

Per le assenze per malattia si applicano le decurtazioni previste dall'Art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, tali decurtazioni, come prescritto dalla normativa, costituiscono economie di bilancio per l'Agenzia.

Per le altre tipologie di assenze, ad esclusione dell'aggiornamento sino al limite di otto giorni per anno fatto salvo l'aggiornamento obbligatorio comunque equiparato e, fatte salve le eccezioni previste "ex lege" (art 71, comma 5 del D.L. 112/2008), si applica una decurtazione

proporzionale ai giorni di assenza. Le decurtazioni dovute a tali assenze vengono ridistribuite ai colleghi della equipe, appartenenti alla stessa area contrattuale.

Al personale con rapporto di lavoro a part-time, viene assegnato un incentivo in proporzione alla differenza oraria tra l'orario previsto dal contratto a tempo pieno e quello fissato nel contratto a part-time.


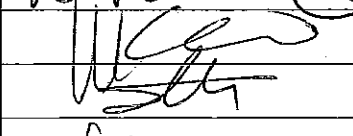
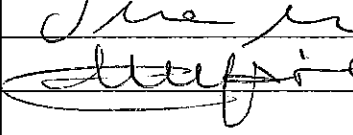
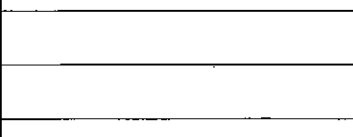
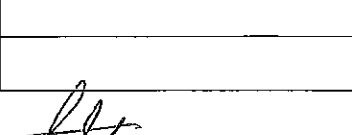

4. Personale Cessato dal Servizio

Per il personale dirigente che, alla data di stipula del presente Accordo, è cessato dal servizio, si prevede che gli venga riconosciuta la quota di cui al precedente punto 2.1 (Modalità di ripartizione delle somme) nella misura del 75% (in sostituzione del 49%). La quota spettante di risultato è rapportata all'effettivo periodo di servizio.

- Al personale con incarico temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio;
- che, contestualmente al presente accordo, viene approvato il protocollo sul sistema premiante anni 2009 e ss. (Allegato 1), nel quale sono previste le modalità di erogazione della retribuzione di risultato in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget per singolo CdR, così come previsto dal CCNL;
- che, in via sperimentale con riferimento al secondo semestre del 2009 (vedi art.14 del Protocollo SP 2009 - Norme transitorie) sono adottati appositi criteri di distribuzione e che si andrà a regime a partire dal 1° Gennaio dell'esercizio 2010;

Letto, approvato e sottoscritto il 08 FEB. 2011 2011.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

SIGLA OO.SS	COGNOME E NOME	FIRMA
C.I.S.L.	LADOPA GABRIANO	
CGIL FP	PETRINI MASSIMO	
UIL	P. PESINARO DI ROCCO	
ELNO	SABATINI TROTTA	
C.I.L.	OLIVA ANTONIO	
AAROI	ARTILIO CUPSILO	

SIGLA OO.SS	COGNOME E NOME	FIRMA

La Parte Pubblica

Dr. Antonio Caponetti

.....

Dr. Vero Michitelli

.....

Dr.ssa Francesca Rancitelli

.....

Versione del 14/07/2009

ALLEGATO 1

Protocollo Applicativo per la gestione del SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

ANNI 2009 E SEGUENTI

Area:

Dirigenza Medica e Veterinaria

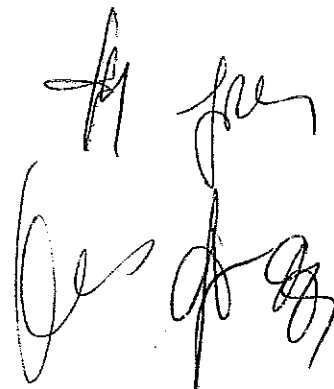
**AZIENDA SANITARIA LOCALE
PESCARA**



[Handwritten signatures]

INDICE:

ARTICOLO 1	Protocollo applicativo	Pag. 1
ARTICOLO 2	Campo di applicazione	Pag. 1
ARTICOLO 3	Consistenza dei fondi	Pag. 1
ARTICOLO 4	Obiettivi strategici aziendali e distinte aree di intervento. Assegnazione del punteggio di "Valenza" alle macrostrutture	Pag. 1
ARTICOLO 5	Assegnazione del punteggio di "Valenza" alle unità operative	Pag. 2
ARTICOLO 6	Computo delle quote incentivanti di unità operativa	Pag. 2
ARTICOLO 7	Differenziazione del parametro individuale di accesso al fondo	Pag. 3
ARTICOLO 8	Valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività della equipe, previo concordamento del punteggio di flessibilità	Pag. 3
ARTICOLO 9	Modalità di redazione dei piani operativi legati al budget, materiali di documentazione e programma di lavoro	Pag. 3
ARTICOLO 10	Verifica dei risultati (performance), margini di azioni del NAV	Pag. 4
ARTICOLO 11	Distribuzione degli incentivi in funzione del gradoni responsabilità dei soggetti componenti l'equipe.....	Pag. 4
ARTICOLO 12	Distribuzione degli incentivi in funzione delle assenze dei componenti l'equipe	Pag. 5
ARTICOLO 13	Allegati e modalità attuative	Pag. 5
ARTICOLO 14	Norme transitorie	Pag. 5

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.

ARTICOLO 1 - PROTOCOLLO APPLICATIVO, FINALITÀ

La ASL di Pescara, rappresentata dal Direttore Generale, e dagli altri componenti della delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, riuniti in data 08 FEB 2011 alle ore 12.30, concordano sulla regolamentazione riguardante l'applicazione delle norme contrattuali concernenti il Sistema Premiante relativo agli anni 2009 e seguenti ed approvano il seguente "protocollo applicativo".

ARTICOLO 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE

L'Azienda applica la parte del contratto che riguarda il sistema premiante aziendale, per la parte relativa alla produttività collettiva, attraverso l'adozione di criteri uniformi per tutto il contesto produttivo, così com'è articolato nelle diverse strutture dell'Azienda. Il presente protocollo, redatto in accordo tra la Parte Pubblica (P.P.) e le OO.SS., contiene pertanto i criteri per la distribuzione degli incentivi, fermo restando il principio che la "produttività" deve essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi misurati attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato;

ARTICOLO 3 – CONSISTENZA DEI FONDI

I fondi disponibili per il presente istituto contrattuale vengono determinati dall'Ufficio Personale e definiti annualmente nella loro consistenza.

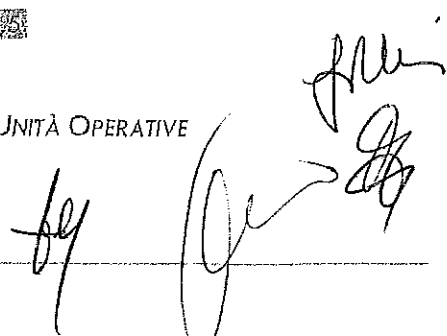
Tali fondi sono annualmente rideterminati secondo la normativa contrattuale vigente e vengono incrementati a consuntivo in base alle eventuali somme non utilizzate degli altri fondi, sempre nel rispetto delle norme contrattuali.

ARTICOLO 4 – OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI E DISTINTE AREE DI INTERVENTO. ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO DI "VALENZA" ALLE MACROSTRUTTURE

Attraverso il processo di "pianificazione e controllo aziendale", la Direzione, nell'ambito della propria autonomia definisce i propri obiettivi strategici rispetto alle scelte strategiche di sua competenza e richiede a tutte le Macrostrutture aziendali di farvi riferimento.

In base all'articolazione organizzativa in Centri di Responsabilità (CdR), l'ammontare di ciascun fondo di area contrattuale è "virtualmente" distribuito (promesso) tra le Macrostrutture aziendali (Dipartimenti e Distretti Territoriali, Centro direzionale, Presidi Ospedalieri) attraverso l'applicazione di un punteggio differenziale. Tale punteggio è definito in fase di negoziazione del budget in funzione della "valenza" strategica attribuita alle macrostrutture, alla consistenza degli obiettivi, nonché in relazione alle risorse strumentali e professionali disponibili ad esse assegnate. Il punteggio differenziale viene attribuito annualmente all'interno di un margine di variabilità compreso tra 0,5 e 1,5

ARTICOLO 5 – ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO DI "VALENZA" ALLE UNITÀ OPERATIVE



Analogamente a quanto previsto per le Macrostrutture, la Direzione aziendale rispetto alle scelte ulteriori di sua competenza, si riserva di attribuire un "punteggio differenziale" di accesso al fondo a ciascuna Unità Operativa con un margine di variabilità compreso tra ~~0,5 e 1,5~~.

Per l'attribuzione del punteggio differenziale si terrà conto della valenza della struttura, della consistenza degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget, dell'entità delle risorse umane e strumentali assegnate.

ARTICOLO 6 – COMPUTO DELLE QUOTE INCENTIVANTI DI UNITÀ OPERATIVA (FONDI DI EQUIPE)

Tenuto conto della numerosità dei dipendenti assegnati ad ogni Unità Operativa e, conseguentemente, ad ogni Macrostruttura, prendendo come riferimento la sommatoria dei pesi parametrici di cui al successivo art. 7 (parametro di accesso al fondo) ed i punteggi differenziali attribuiti nel corso della negoziazione del budget (articoli 4 e 5), si procede al calcolo dei corrispondenti "fondi incentivanti" virtualmente spettanti ad ogni équipe (distinti per area contrattuale). Tale conteggio, effettuato all'inizio dell'esercizio di bilancio, tiene conto della dotazione organica scaturita nel corso delle procedure di negoziazione del budget (comprese eventuali nuove entrate formalizzate nel Piano annuale delle assunzioni).

ARTICOLO 7 – DEFINIZIONE DEL PARAMETRO INDIVIDUALE DI ACCESSO AL FONDO

Le parti convengono sulla necessità di stabilire un parametro d'accesso al rispettivo fondo di area contrattuale che rappresenti un diritto soggettivo di accesso al fondo; tale parametro si compone di due elementi:

1. il parametro base (in riferimento alla tipologia di incarico):
2. il parametro aggiuntivo:
 - Partecipazione a Progetti finalizzati al raggiungimento di particolari obiettivi negoziati in sede di Budget (25%)
 - Titolarità di Articolazione Funzionale (25%)
 - Altri tipi di incarichi fuori dalle ordinarie mansioni in risposta a specifiche norme di legge (esempi Sistemi informativi, Sicurezza, Qualità) (25%)
 - Svolgimento di attività considerate gravose e di disagio (25%)

Tipologia d'incarico	Parametro d'accesso al Fondo	
	Base	Max Aggiuntivo
Responsabile Dipartimento	1,30	0,65
Responsabile UOC	1,20	0,60
Responsabile UOS	1,10	0,55
Dirigente Professionale	1,00	0,50

for

for

[Signature]

[Signature]

Il parametro aggiuntivo potrà raggiungere un valore massimo complessivo non superiore al 50% del punteggio previsto per il parametro stipendiale.

ARTICOLO 8 – VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO DEI SINGOLI OPERATORI ALLA PRODUTTIVITÀ DELLA EQUIPE, PREVIO CONCORDAMENTO DEL "PUNTEGGIO DI FLESSIBILITÀ"

Dopo che sono stati determinati i fondi premianti delle singole Unità Operative, opportunamente distinti per ciascuna delle Aree contrattuali in essa rappresentate, con la stessa impostazione logica meritocratica fin qui seguita, spetta al Direttore o Responsabile della Unità Operativa titolare di budget attribuire un "punteggio di flessibilità" a ciascuno dei partecipanti all'equipe. Tale punteggio è fissato in base al grado di partecipazione alla produttività del CdR ed al contributo fornito alla realizzazione dell'intero piano operativo di budget.

Il punteggio differenziale di flessibilità va da 0,5 a 1,5.

Per determinarlo si prende in esame il grado di adesione del singolo operatore, in una scala che va dal Livello 1 al Livello 5, secondo i criteri che saranno prestabiliti e concordati con il titolare della Unità.

Posta la relazione tra il peso massimo del range di variabilità (1,5) ed il livello massimo dei punti possibili, fatto pari a 0,5 il livello minimo, si risale al punteggio di ciascun appartenente all'equipe.

In tal modo al Dirigente del CdR viene conferito uno strumento di reale "premio" nei confronti dei collaboratori. Il Dirigente dovrà comunque motivare, seppure succintamente, le ragioni della predetta attribuzione (differenziante o meno), dandone informazione preventiva a ciascun collaboratore e, successivamente, ponendola in discussione e confronto, anche su richiesta degli interessati. (Vedi appendice tecnico-metodologica)

ARTICOLO 9 – MODALITÀ DI REDAZIONE DEI PIANI OPERATIVI LEGATI AL BUDGET, MATERIALI DI DOCUMENTAZIONE E PROGRAMMA DI LAVORO

L'U.O. Controllo di Gestione, in collaborazione con le altre Unità di Staff, cura la predisposizione del materiale informativo necessario per l'ordinata gestione dei dati previsti nel presente protocollo.

Si procederà utilizzando le "schede di budget" complete delle informazioni necessarie all'applicazione del presente "protocollo" relativo al Sistema Premiante e funzionali, in particolare, alle verifiche di risultato di competenza del Nucleo Aziendale di Verifica e Valutazione (N.A.V.V.). L'operazione di impianto del Sistema Premiante è seguita da tutta l'Area di staff e dalla Direzione aziendale, per le relative competenze.

Tenuto conto dei dati rilevabili attraverso i flussi informativi aziendali, la U.O. Controllo di Gestione provvede a svolgere l'attività istruttoria necessaria a mettere a punto gli indicatori idonei alle verifiche di risultato da effettuare su ogni CdR o Unità Operativa, anche in base alle proposte dello stesso responsabile.

ARTICOLO 10 – VERIFICA DEI RISULTATI (PERFORMANCE)

Le funzioni di verifica del raggiungimento degli obiettivi sono attribuite al Nucleo Aziendale di Verifica e Valutazione, costituito per svolgere i compiti di cui al D.Lgs. 286/99, sostitutivo dell'art.20 del D.Lgs. 29/93; esso basa le sue determinazioni sull'esame dei singoli piani operativi, nei quali saranno esposti

sinteticamente i passaggi progettuali concordati nel corso della negoziazione di budget, a partire dai diversi obiettivi assegnati e dai corrispondenti indicatori di risultato.

La U.O. Controllo di Gestione è impegnata a predisporre idonea documentazione per consentire l'opera del Nucleo di Verifica e Valutazione; in tal senso espone gli indicatori di verifica in un "Piano di Fattibilità" sintetico che, nel rispetto del presente protocollo attuativo, recupera tutti i dati utili alla verifica finale dei risultati.

Il grado di conseguimento degli obiettivi di ogni équipe è verificato attraverso l'utilizzo dei corrispettivi indicatori, per ciascuno dei quali, nel corso della negoziazione del piano operativo (budget), sarà negoziato e prestabilito il Valore Minimo Accettabile (V.M.A.) ed il Valore Atteso (V.A.).

In base alla notifica del Valore Verificato (V.V.) da parte della U.O. Controllo di Gestione, il Nucleo di Verifica e Valutazione provvede ad elaborare il risultato numerico (performance espressa come somma del grado di raggiungimento dei singoli degli obiettivi). A tale valore di performance il NAVV può aggiungere ulteriori giudizi integrativi, decisi e formalizzati in base al riscontro di punti critici o situazioni facilitanti eventualmente emersi nel corso del periodo considerato (anche sulla base della relazione finale del dirigente della Unità Operativa o CdR).

A questo proposito, rispetto al risultato matematico emerso dall'uso del pannello di indicatori formalizzati nei singoli piani operativi delle équipe, il NAVV si riserva un margine di discrezionalità che va da -10% a +10%.

ARTICOLO 11 – DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI IN FUNZIONE DEL GRADO DI RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI COMPONENTI L'EQUIPE

L'Amministrazione, nell'intento di distinguere il grado di responsabilità delle diverse componenti l'équipe stessa, propone che l'applicazione del grado di conseguimento percentuale di risultato (performance %) sia differenziata in funzione delle precise responsabilità del personale.

Per l'anno 2010 si propone una griglia del tipo di quella che segue:

LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	LA PERFORMANCE NEGATIVA (< AL 100%) SI APPLICA SULLA PERCENTUALE DELL'INCENTIVO PROMESSO AL
Direttore CdR	100%
Personale Dirigente	80%
Posizioni Organizzative/Coordinatori	50%
Altri operatori del Comparto	30%

Esempio :

LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	CON UNA PERFORMANCE DELL'EQUIPE PARI ALL'80 %, SI APPLICANO LE SEGUENTI PERCENTUALI DELL'INCENTIVO PROMESSO :	
Direttore CdR	100%	$100 - (100\% \text{ di } 20) = 80\%$
Personale Dirigente	80%	$100 - (80\% \text{ di } 20) = 84\%$
Posizioni Organizzative/Coordinatori	50%	$100 - (50\% \text{ di } 20) = 90\%$
Altri operatori del Comparto	30%	$100 - (30\% \text{ di } 20) = 93\%$

ARTICOLO 12 – DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI IN FUNZIONE DELLE ASSENZE DEI COMPONENTI L'EQUIPE

Si concorda che gli incentivi relativi ad una determinata équipe siano attribuiti tenendo conto della effettiva presenza in servizio dei componenti, ovvero si prevede che al dipendente si applichi una decurtazione dell'importo individuale promesso in funzione delle eventuali sue assenze.

Per le assenze per malattia si applicano le decurtazioni previste dall'Art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, tali decurtazioni, come prescritto dalla normativa, costituiscono economie di bilancio per l'Agenzia.

Per le altre tipologie di assenze, ad esclusione dell'aggiornamento sino al limite di otto giorni per anno fatto salvo l'aggiornamento obbligatorio comunque equiparato e, fatte salve le eccezioni previste "ex lege" (art 71, comma 5 del D.L. 112/2008), si applica una decurtazione proporzionale ai giorni di assenza. Le decurtazioni dovute a tali assenze vengono ridistribuite ai colleghi dello equippe, appartenenti alla stessa area contrattuale.

Al personale con rapporto di lavoro a part-time viene assegnato un incentivo in proporzione alla differenza oraria tra l'orario previsto dal contratto a tempo pieno e quello fissato nel contratto a part-time.

Al personale con incarico temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

ARTICOLO 13 – ALLEGATI E MODALITÀ ATTUATIVE

Sarà cura della UO Controllo di Gestione elaborare i dati per la determinazione delle "quote incentivanti promesse".

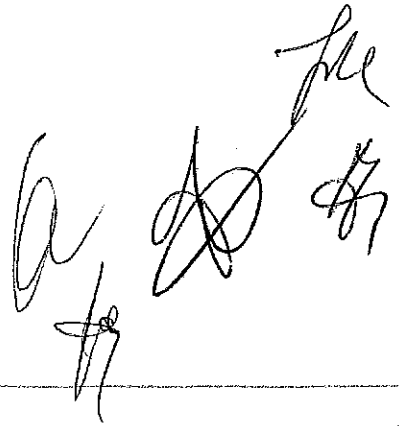
Al termine del periodo di applicazione del sistema premiante (esercizio), svolto il lavoro di verifica e di determinazione delle performance definitive da parte del Nucleo Aziendale di Verifica e Valutazione (NAVY), la stessa UO Controllo di Gestione, in collaborazione con il Servizio del Personale, provvederà a calcolare l'importo del salario di produttività collettiva spettante a ciascun dipendente e ad effettuare il conguaglio con quanto eventualmente liquidato in forma di anticipazione.

ARTICOLO 14 – ~~NORME TRANSITORIE (APPLICAZIONE PROTOCOLLO PER L'ANNO 2009)~~

Per l'anno 2009 il sistema premiante aziendale si intende attivato in via sperimentale sul secondo semestre, ed andrà a pieno regime dal 1 gennaio 2010.

Le parti prevedono che nel corso di tale sperimentazione:

- Il punteggio di valenza non venga applicato (articoli 4 e 5);
- Il range del punteggio di valorizzazione individuale viene ridotto dal 0,5 – 1,5 a 0,8 – 1,2 (articolo 8);
- La distribuzione dell'incentivo in ragione del grado di responsabilità differenziata non viene applicato (articolo 11).



UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Azienda Pubblica



Sede Legale:
Via Renato Paolini, 45
65124 Pescara
P.IVA 01397530682

www.ausl.pe.it

DIPARTIMENTO: Affari del Personale e Legali

UFFICIO: Gestione Risorse Umane

Tel. 085- 4253065

Fax 085-4253051

Prot. n. 4279

Pescara, 9 dicembre 2010

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA EX ART. 40, COMMA 3 SEXIES, DLVO 165/2001.

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA, SOTTOSCRITTO IL 6/12/2010.

Attraverso il contratto integrativo in oggetto l'Azienda intende attuare il principio in base al quale la retribuzione di risultato deve essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi misurati attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato.

Il sistema si fonda sulla definizione degli obiettivi e sulla richiesta alle macrostrutture di fare riferimento agli obiettivi strategici aziendali.

L'ammontare di ciascun fondo è virtualmente distribuito tra le strutture aziendali che vengono dotate di un punteggio di valenza legato alla rilevanza e strategicità di ciascuna struttura.

E' previsto un meccanismo di valorizzazione dell'apporto dei singoli alla produttività della équipe ed un sistema di verifica dei risultati che consente la distribuzione della retribuzione di risultato in funzione del grado di responsabilità dei soggetti e del conseguimento degli obiettivi.

La finalità dell'impianto adottato è quella della coerenza con il principio della premialità nella erogazione delle risorse, dando impulso ai livelli di produttività individuali e collettivi a garanzia del servizio pubblico.

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
AFFARI DEL PERSONALE E LEGALI
Dr Vero Michitelli

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Azienda Pubblica



Sede Legale:
Via Renato Paolini, 45
65124 Pescara
P. IVA 01397530982
Tel. 0854251
Fax 0854253000

www.asl.pe.it

Protn. 1878

Pescara, 9/12/2010

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA EX ART. 40, COMMA 3 SEXIES, Dlgs. 165/2001

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL' AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA, SOTTOSCRITTO IL 6/12/2010.

Con la relazione illustrativa l'Ufficio Gestione risorse umane sono state riassunte le caratteristiche e l'ambito di applicazione dell'istituto della produttività collettiva dal CCNL area dirigenza medico veterinaria.

L'importo destinato alla remunerazione della progressione economica disponibile sul relativo fondo è stato deliberato con delibera n.15 del 3/3/2009 risulta così costituito:

ANNO 2007

€ 744.847,14

ANNO 2008

€ 1.132.248,62

ANNO 2009

€1.632.896,67

IL DIRIGENTE DELL'UFFICIO
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
(dr.ssa Francesca Rancitelli)