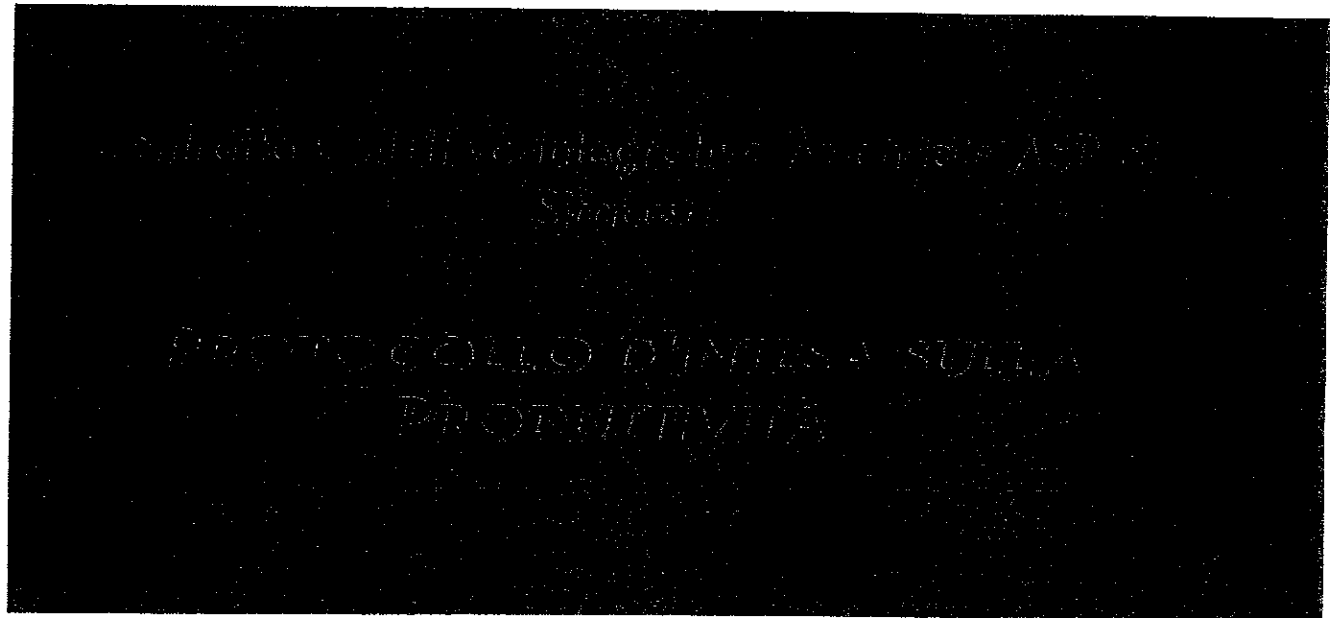




REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
DI SIRACUSA



Area del Comparto

LA RSU

[Handwritten signature]
Cler. Gpp
ma
[Handwritten signature]
FIACS Vincenzo Denton

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Sely S...
[Handwritten signature]
Teh...
Gpp
Fleury
Sol...
Joh...
F...
...

ACCORDO DEL 19 NOVEMBRE 2013

[Handwritten signature]

La produttività deve essere legata al sistema di programmazione e controllo aziendale (sistema di budget), 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, i quali devono essere: **rilevanti, specifici, misurabili, sfidanti, tempificati, condivisi e realizzabili.**

ma *2*

Gli indicatori sono riportati nella scheda allegata al presente protocollo e potranno essere integrate o modificate annualmente.

La retribuzione di risultato conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati. In altre parole il sistema premiante oggetto del presente accordo collega il calcolo del premio spettante ad ogni dipendente ai risultati ottenuti dal Centro di Responsabilità (CdR) in cui ha operato nel corso dell'esercizio, secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità del Comparto presenti.

In particolare, il fondo della retribuzione di Produttività è distribuito ai singoli operatori in base alla valutazione congiunta dei seguenti fattori:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi sopra descritti (performance organizzativa);
- Contributo apportato dal singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi sopra descritti (performance individuale).

ARTICOLO 3 – Consistenza dei Fondi di risultato/produttività

La determinazione dei fondi relativi alle diverse aree contrattuali è effettuata dall'U.O.C. Gestione Risorse Umane che individua la loro consistenza per l'Area del Comparto.

Tali fondi sono annualmente rideterminati secondo la normativa contrattuale, legislativa e regolamentare vigente e possono essere incrementati a consuntivo in base alle eventuali somme residue, sempre nel rispetto delle predette norme ed alle intese vigenti.

ARTICOLO 4 – Centri di Responsabilità e Negoziazione

Il modello aziendale di responsabilizzazione dei dirigenti implica che i responsabili di CdR negozino gli obiettivi e le risorse assegnate.

Nel caso vengano a verificarsi ostacoli comprovati al raggiungimento degli obiettivi, il direttore o il dirigente responsabile dovrà tempestivamente avvertire il controllo di gestione con specifica relazione in maniera tale da poter attuare azioni di rivisitazione degli obiettivi.

Le relazioni verranno esaminate dalla struttura tecnica permanente, di cui al Regolamento Aziendale, al fine di valutare la rilevanza delle motivazioni addotte e ridefinire gli obiettivi.

ARTICOLO 5 – Condivisione del Processo di Budget

Si prevede un processo atto a garantire, nelle varie fasi, il coinvolgimento di tutti gli operatori del CdR, con particolare riguardo agli operatori del comparto.

Devono essere pertanto previste una serie di riunioni con l'Equipe (dirigenza e comparto) per:

Blanca *Giuseppe* *3* *Luca* *Antonio* *Marco* *Roberto* *Antonio*

- 1) illustrazione degli obiettivi;
- 2) illustrazione dei risultati attesi e degli indicatori;
- 3) illustrazione delle modalità di attuazione;
- 4) definizione della scheda di budget;
- 5) verifica intermedia;
- 6) verifiche finali;
- 7) conclusione del processo.

Gli obiettivi sono quelli descritti nel piano di Performance annuale/triennale per ogni singolo Centro di Responsabilità individuato dall'ASP.

Gli indicatori sono quelli descritti nel presente accordo.

Le verifiche sono fatte in aderenza agli standard prestazionali, "nazionali e/o regionali", di riferimento alla U.O.

Di dette riunioni deve essere redatto, a cura del responsabile del CdR, il verbale con l'elenco e la firma dei partecipanti, da allegare alla documentazione finale del processo di budget.

Copia di detto verbale, compreso il documento di valutazione finale, sarà consegnato al singolo componente l'equipe.

ARTICOLO 6 – Obiettivi Strategici aziendali e distinte aree di intervento. Assegnazione del punteggio di "Valenza" alle Unità Operative

Attraverso il processo di "programmazione aziendale", la Direzione definisce diverse tipologie di obiettivi, richiedendo a tutti gli operatori dipendenti di farvi riferimento.

In base alla propria articolazione organizzativa in Centri di Responsabilità (CdR), l'ammontare di ciascun fondo di area contrattuale sarà essere "virtualmente" distribuito (promesso) tra le UOC o UOS di valenza Aziendale e le UO di Staff aziendali attraverso l'assegnazione di un punteggio con i seguenti criteri:

- 1) Numero dei dipendenti di ciascun CdR. Il numero dei dipendenti di ciascun CdR è quello risultante dalla dotazione organica vigente;
- 2) Pesature dei dipendenti.

Il 70% del fondo incentivante sarà "virtualmente" distribuito (promesso) al CdR attraverso la pesatura di ciascun dipendente in base alla categoria contrattuale di appartenenza come da tabella sottostante:
Tabella A

Categoria	Tipo	Peso
Cat.	A	1,000
Cat.	B	1,081
Cat	Bs	1,120
Cat	C	1,239
Cat	D	1,345
Cat	Ds/D Pos Org.	1,450

Punteggio differenziale.

Il 15% del fondo sarà assegnato alle singole U.O. CdR moltiplicando i valori della tabella sopra riportata per il valore di seguito indicato, calcolato sulla base dell'attività prestata nell'intera giornata:

Tabella B

Attività nell'intera giornata	Peso
H/24 ore (Pronto soccorso, terapie intensive e sala operatoria) solo ruolo sanitario	2,00
H/24 ore (restanti unità operative) solo ruolo sanitario	1,80
H/12 ore e U.O. con implementazione dei rientri pomeridiani, ad invarianza di orario, mediante articolazione degli stessi dalla mattina del lunedì alla mattina del sabato (con turnazione su 5 giornate lavorative) e H24 altri ruoli	1,50
Restanti U.O tutti i ruoli.	1,20

Attribuzione punteggio riservato alla Direzione Generale.

Il restante 15% sarà assegnato alle U.O. CdR, individuate dalla Direzione Generale, conformemente agli obiettivi strategici assegnati al Direttore Generale. Il 70% dell'importo è "virtualmente" assegnato all'inizio dell'anno alle U.O. CdR che hanno l'obiettivo di durata annuale, con i valori della sottostante tabella:

Tabella C

Categoria	Tipo	Peso	Moltiplicatore
Cat.	A	1,000	1,10
Cat.	B	1,081	1,3
Cat	Bs	1,120	1,5
Cat	C	1,239	1,65
Cat	D	1,345	1,85
Cat	Ds/D Pos Org.	1,450	2,00

La somma pari al 30% potrà essere utilizzata, con gli stessi parametri di cui sopra, per eventuali obiettivi individuati durante l'anno di riferimento ovvero ridistribuita con i criteri di cui sopra.

ARTICOLO 7 – Valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività della equipe

Considerato che a livello Aziendale le varie Unità Operative presentano sia obiettivi diversi che diverse modalità per il raggiungimento degli stessi, ogni direttore di struttura all'inizio di ogni esercizio è tenuto ad individuare da un minimo di 5 ad un massimo di 10 criteri, legati agli obiettivi da raggiungere ed al personale a cui sono rivolti (gruppo omogeneo), per l'Area del personale di Comparto gli indicatori sono quelli riportati nell'allegato al presente protocollo d'intesa, salva diversa ulteriore identificazione aggiuntiva a seguito di particolari obiettivi assegnati dalla Regione.

Degli stessi dovrà essere data informativa alle OO.SS.

[Area con diverse firme e note manoscritte]

Per l'anno 2014 sono individuati n. 5 criteri di valutazione di cui n. 3 corrispondenti ai primi tre della lista allegata al presente protocollo uguali per tutti i dipendenti e n. 2 criteri scelti fra quelli come sopra individuati nell'allegato elenco, dai Responsabili delle U.O. CdR in relazione agli obiettivi delle singole U.O..

Il valore obiettivo, il valore atteso ed il valore raggiunto, come da scheda esemplificativa allegata, determineranno un valore finale omogeneo per tutto il personale del comparto.

Il valore finale determinerà la quota di incentivo spettante ai singoli componenti dell'U.O. CdR secondo il seguente schema:

Tabella D

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota incentivo dell'U.O. spettante al singolo
Fino a 25 punti	Nessuna quota aggiuntiva incentivo
Da 26 a 60 punti	60% della quota assegnata e promessa
Da 61 a 80 punti	80% della quota assegnata e promessa
Da 81 a 100 punti	100% della quota assegnata e promessa

Il personale che nel corso dell'anno avrà superato i limiti contrattuali di ore di lavoro straordinario avrà una decurtazione della quota incentivante eccedente l'acconto mensile pari al 10% o 20% per il superamento rispettivamente del limite di 180 ovvero 250 ore (per il personale che effettua pronta disponibilità).

La predetta decurtazione sarà operata limitatamente alle U.O. che presentano una copertura completa dei posti rispetto alla D.O.

Sulla Valorizzazione finale ciascun dipendente può presentare ricorso per via gerarchica entro giorni 10 dalla notifica della scheda di valutazione.

Eventuali economie delle singole U.O. CdR (somme non attribuite ai singoli operatori) saranno erogate al personale della stessa U.O. che ha raggiunto la quota più alta.

ARTICOLO 8 – Distribuzione degli incentivi in funzione delle assenze dei componenti l'équipe

Si concorda che gli incentivi relativi ad una determinata équipe siano attribuiti considerando l'effettiva presenza in servizio, ovvero si prevede che, all'interno della stessa équipe omogenea si tenga conto delle eventuali assenze; tenuto conto del totale delle assenze di cui alla tabella successiva, al singolo dipendente si applica il ricalcolo dell'importo individuale promesso.

Il ricalcolo delle assenze implica una ridistribuzione ai colleghi all'interno dell'Unità Operativa di appartenenza tenendo conto delle diverse aree contrattuali.

Non concorrono alla determinazione di cui al presente articolo le seguenti tipologie di assenze:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Tabella E

- congedo ordinario;
- formazione obbligatoria;
- periodi di malattia e/o infortuni sul lavoro fino a 15 giorni annui;
- permessi per donazione sangue;
- permessi per lutto;
- permessi sindacali nel limite del monte orario spettanti.

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.

Il personale con contratto a tempo determinato ha diritto all'incentivo in maniera corrispondente al periodo di lavoro, purché abbia assicurato un minimo di 180 giorni di lavoro nell'anno, con le modalità sopra indicate per quanto riguarda le assenze.

ARTICOLO 9 – Allegati e modalità attuative

Al termine del periodo di applicazione del sistema premiante (esercizio), svolto il lavoro di verifica e di determinazione delle performance organizzative da parte dell'OIV, la struttura tecnica permanente provvederà a trasmettere all'U.O.C. Affari Generali e Risorse Umane, il punteggio della "verifica finale" della UOC di appartenenza, per quanto attiene alla Performance organizzativa, ed il punteggio della verifica finale del singolo operatore. L'UOC Affari Generali e Risorse Umane calcolerà l'importo della retribuzione di incentivazione spettante a ciascun dipendente.

Una percentuale pari al 15% del fondo storico è comunque riservata alla Direzione Generale per il raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al Direttore Generale, previa informativa preventiva ai Sindacati, nonché rendicontazione analitica dei progetti. I compensi da erogare dovranno essere graduati con i criteri del presente protocollo d'intesa. (vedi ultima tabella art. 6).

Si conferma l'incentivo maneggio denaro con le modalità e con le misure previste dal vigente Accordo Aziendale.

ARTICOLO 10 – Norme finali e transitorie

La presente metodologia si intende attivata a partire dall'anno 2014.

Al fine di evitare diminuzioni della retribuzione storicamente percepita, si concorda che gli acconti continueranno ad essere erogati nella percentuale già definita nella precedente contrattazione.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Vertical signature on right margin]

May 2011

Si ritiene opportuno precisare che il presente protocollo determina esclusivamente le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato o produttività collettiva in considerazione delle performance organizzative ed individuali rilevate, rinviando ad apposita regolamentazione l'applicazione di previsioni normative che vadano ad incidere sulle dinamiche di carriera dei singoli professionisti/operatori.

Per gli esercizi 2011 e 2012 la ripartizione delle risorse incentivanti avverrà con le seguenti modalità:

- 98% quale performance organizzativa per il mantenimento degli standard assistenziali, nonostante le gravi carenze di organico;
- il restante 2% quale performance individuale da graduare secondo le giornate effettive di presenza in servizio.

Quanto sopra in esito alla valutazione dell'O.I.V. ed alle determinazioni finali della Direzione Aziendale. Per l'esercizio 2013, per quanto attiene il superamento dei limiti contrattuali di lavoro straordinario, si rinvia a quanto previsto al precedente art.7.

Le parti concordano che, in assenza dell'assegnazione degli obiettivi per singolo operatore, il personale ha diritto a percepire le quote intere di Produttività sulla base dei criteri sopra descritti per l'anno 2012.

Le parti concordano che, in attesa della rifunionalizzazione dell'Azienda, limitatamente all'anno 2014, le sottoelencate U.O., ancorché non previste nella dotazione organica, avranno un'assegnazione di somme corrispondente al numero dei dipendenti ed alle relative categorie di appartenenza del personale assegnato:

1. U.O Pronto Soccorso P.O. Noto;
2. U.O Patologia Clinica P.O. Noto;
3. U.O Radiodiagnostica P.O. Noto;
4. U.O Anestesia P.O. Noto;
5. U.O. Pediatria P.O. Augusta.

Di converso per le U.O. istituite e/o previste in D.O., nel caso in cui nelle stesse non si svolga la mission per cui la UO è stata istituita, la quota incentivante sarà rapportata alle sole unità di personale assegnato e non a quello previsto in D.O..

Il tavolo tecnico che ha elaborato il presente protocollo, ha competenza a definire la graduazione prevista nell'allegata "scheda produttività collettiva/individuale".

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

DESCRIZIONE OBIETTIVO/INDICATOREI	valore obiettivo	valore atteso	valore raggiunto
Distribuzione questionari di gradimento agli utenti in rapporto al numero dei ricoverati/dimessi;	10		
Distribuzione questionari di gradimento in rapporto al numero degli utenti serviti;	10		
Numero di flussi completi inviati nei tempi previsti in rapporto al numero dei flussi previsti;	5		
Rispetto del tetto di spesa dei costi delle indennità accessorie, con particolare riguardo del monte ore straordinario assegnato alla U.O. (per il Dirigente o per il Coordinatore e/o Posizione Organizzativa);	20		
Svolgimento delle mansioni/funzioni proprie rispetto al posto in organico occupato;	5		
Numero di attivazione di indirizzi e-mail ai dipendenti in rapporto al totale dei dipendenti stessi;	5		
Implementazione dei rientri pomeridiani, ad invarianza di orario, mediante articolazione degli stessi dalla mattinata del lunedì alla mattinata del sabato (con turnazione su 5 giornate lavorative);	20		
Numero pratiche espletate dall'ufficio rispetto all'anno precedente;	5		
Numero degli avvisi pubblici, per assunzione in servizio, correlato alla graduazione e al numero dei partecipanti allo stesso avviso	5		
Numero di interventi urgenti del servizio manutenzione;	5		
Numero di richieste di supporto ricevute dall'ufficio.....;	5		
Numero di fornitori gestiti dall'economato;	5		
Numero di mandati di pagamento;	5		
Numero di registrazione fatture;	5		
Assistenti sociali: interventi su pazienti ricoverati, su pazienti del DH oncologico, variazione % rispetto anno precedente; segnalazioni all'autorità giudiziaria, variazione % rispetto anno precedente	15		
Monitoraggio attività nella UO	30		
% delle attività svolte rispetto a quelle complessive della UO	40		
Consolidamento dati anno precedente	20		
Totale da raggiungere (max 100)	100		

May 12 2012

SCHEDA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA/INDIVIDUALE (Dirigenza / Comparto)

Centro di Responsabilità	
Dipendente:	
Profilo Professionale	
Categoria	
Fascia	

Valutatore 1° istanza	
Responsabile	

Importo assegnato al CdR:	€
---------------------------	---

Periodo della valutazione	Dal	al	
---------------------------	-----	----	--

Descrizione obiettivi concordati	Indicatore	valore atteso	valore raggiunto	Punti 5/20
Rispetto dell'orario di lavoro contrattuale annuale;	debito orario	= 0 < 0		
Puntualità nell'osservanza dell'orario di servizio	N. anomalie timbrature	0		
Utilizzo delle giornate di ferie nell'anno solare;	gg. congedo annuo ed eliminazione ferie anni prec.	32		
Totale raggiunto (25 / 100)				

Eventuali osservazioni del dipendente:

Eventuale ricorso per via gerarchica:

Firme

Note

Verifica intermedia, descrivere giudizio analitico ed elementi di criticità

In caso di valutazione negativa

