



S.C. Programmazione e Controllo di Gestione  
Ufficio Relazioni sindacali

Via Nizza, 146 - 84124 Salerno

Tel. 089.69.35.20 Fax 089.69.35.65  
aslca2controllointerno@aslcalocali.it

*Handwritten signatures and notes:*  
ASLFP  
a saldo  
C. Bil FP  
Celle

*Vertical handwritten note:*  
MURSIU  
Hore Fline

**ACCORDO DECENTRATO AREA COMPARTO EX ASL SA3 - PRODUTTIVITA' 2009**

*Handwritten:* FSI sett  
Art. 1  
Premessa

*Handwritten:* FIALS  
M. C. L.

Si prende atto che alla costituzione della neoazienda ASL Salerno, per l'anno 2008 e 2009 per l'ex ASL Salerno 3 non esistevano precise norme contrattuali decentrate che definivano procedure per l'attribuzione della premialità connessa all'istituto della produttività Collettiva. In particolare non è stato possibile acquisire un contratto decentrato che normasse l'istituto in questione, tale condizione costituisce allo stato una forte limitazione al saldo della produttività per i dipendenti della ex ASL SA3, stante l'accordo raggiunto tra le OO.SS. ed il Commissario Straordinario dell'ASL Salerno che ha previsto la proroga al 31/12/2009 dei tre contratti decentrati delle ex ASL SA1, ex SA2 ed ex ASL SA3. Pertanto si rende necessario stipulare un accordo che introduca le procedure applicative dei C.C.N.L. in materia di produttività collettiva al fine di permettere la liquidazione dei premi di produttività 2009 dell'area comparto ex ASL SA3.

Si prende atto che nelle diverse annualità il fondo per la Produttività Collettiva è stato comunque impiegato dalle Direzioni Generali pro-tempore per il finanziamento di specifici progetti e delle connesse attività, la cui relativa liquidazione deve essere considerata per il personale di comparto erogazione a tutti gli effetti del premio della Produttività Collettiva. Tale personale si considera escluso dall'erogazione per l'annualità di riferimento.

L'esistenza di fondi residui, ai sensi del CCNL, con particolare riferimento a quelli relativi all'anno 2008, confluiscono nel fondo di ~~liquidazione~~ anno 2009 dell'ex ASL Salerno 3.

L'impiego del fondo 2009 è regolamentato dal presente Accordo, che costituisce riferimento transitorio per il personale di comparto afferente all'ex ASL Salerno 3 fino alla stipula del nuovo contratto decentrato unico aziendale, ed è conforme alle indicazioni di cui all'art. 47 comma 6 del CCNL 1994-1997, che prevede che il premio di produttività sia collegato al *grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati e sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.*

Si prende atto che anche per i macrocentri operativi sanitari dell'ex ASL Salerno 3 è stato formalizzato un budget non solamente di costi ma anche di attività, esploso per unità operative. Tale budget costituisce il punto di riferimento nella determinazione e nella valutazione degli obiettivi alla base del sistema premiante.

La quota va assegnata ai singoli Macrocentri in proporzione al personale presente in servizio alla data dell'1 gennaio 2009 pesato secondo la posizione economica a partire dall'1/01/2009, di cui alla tabella B del CCNL Biennio 2008-2009 (allegato 1).

Il numero del personale è misurato in personale equivalente ( 0,083 per ogni mese di presenza, 16 giorni equivalgono ad 1 mese, i periodi inferiori a 15 giorni non si conteggiano ).

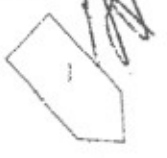
Inoltre dovranno essere portate a conoscenza di tutti gli operatori le procedure e relative modalità di calcolo ( scheda ) per l'assegnazione della quota individuale come in appresso indicato.

**Suddivisione del fondo:**

Il coefficiente di produttività per ogni Macrocentro si ottiene nel seguente modo:

- Distretti sanitari e Dipartimento di prevenzione: media dei coefficienti delle unità operative erogatrici di prestazioni sanitarie;
- Presidi ospedalieri : coefficiente determinato in base alla produzione complessiva del Macrocentro

*Handwritten:* Selezione ASL RA1B  
Fuglioli  
Carlo



*Vertical handwritten notes on the left margin:*  
FIALS  
di...  
R...  
S...  
A...

Il giudizio finale sarà assegnato con un valore di produttività variabile fino ad un massimo di 50 punti da utilizzarsi per la determinazione delle quote individuali secondo la seguente formula :

(Quota Unità Operativa/Sommatoria punteggi totali corretti col peso retributivo ) X Punteggio individuale corretto col peso retributivo con le successive correzioni previste per le assenze e per il part-time

*Deleghato*

Delle scelte operate il dirigente porta a conoscenza gli operatori interessati in apposita riunione, della quale sarà redatto verbale, in assenza del quale le quote spettanti non potranno essere erogate. Il verbale è parte integrante della scheda per la valutazione del grado di partecipazione del singolo operatore all'obiettivo assegnato.

La predetta procedura dovrà essere avviata e conclusa entro giorni 15 dall'assegnazione del fondo all'unità operativa.

La riunione di cui sopra sarà convocata dal dirigente con congruo anticipo attraverso la notifica agli operatori.

Nel verbale redatto, dovranno essere riportate eventuali considerazioni degli operatori interessati e qualora insorgano controversie inerenti le modalità applicative del presente accordo e non coinvolgenti gli elementi di valutazione assunti dal dirigente, si provvederà ad apposito confronto tra le parti presso la sede centrale aziendale con le delegazioni delle OO.SS. e della RSU aziendale.

La richiesta di riesame, redatta per iscritto e motivata, va trasmessa dai Dirigenti dei C.d.R. al Servizio Gestione Risorse Umane la quale inoltra tale richiesta al Presidente della RSU e alle OO.SS. Territoriali entro e non oltre giorni 15 dalla ricezione dell'istanza.

Non è prevista altra forma di convocazione.

Nei successivi 15 giorni e comunque non oltre i 30 giorni, tale procedura di riesame dovrà necessariamente essere conclusa.

Nelle more della definizione della problematica, gli atti vengono sospesi fino alla conclusione delle procedure di confronto e/o riesame, in considerazione che l'istituto è materia di contrattazione integrativa.

Nella scheda di valutazione accanto alla firma per presa visione, l'interessato può manifestare, qualora lo ritenga opportuno, le proprie considerazioni in ordine alla valutazione ricevuta ovvero eventuali inadempienze relative all'iter procedurale. La mancata volontaria ed immotivata sottoscrizione di una delle scelte possibili non può in ogni caso sbloccare la procedura di erogazione degli importi dell'U.O.

Con specifico provvedimento motivato, da notificare direttamente all'interessato, e al Servizio Gestione Risorse Umane, il Dirigente dell'U.O. può escludere uno o più operatori dalla partecipazione al fondo di produttività.

La produttività compete a tutti gli operatori che partecipano al raggiungimento degli obiettivi, con esclusione del personale che per l'intero anno solare (primo gennaio - trentuno dicembre) si trova nelle seguenti condizioni:

- > malattie previste dall'art. 11 del ccnl integrativo del 20/9/2001;
- > malattie tutelate dagli artt. 14 e 15 del ccnl integrativo del 20/09/2001;
- > infortuni sul lavoro e malattie professionali accertati dall'INAIL;
- > distacco e aspettativa sindacale a tempo pieno ai sensi dell'art 23 comma 9 del ccnl del 19/4/2005;
- > assenze dal servizio di cui al comma 5 dell'art.71 della legge n.133 del 6 agosto 2009.

*Delegato RSU Rollè*

*RSU*

*MM*

*cap*

*DIRIGENTE UO P*

*Dirigente RSU*

*FALS*

*4*

*U.ole per*

*ASL SA*  
*[Signature]*

- Funzioni Centrali: media dei coefficienti dei Macrocentri

Il parametro di valutazione della produttività per ogni Macrocentro sarà espresso in forma numerica, sarà definito sulla base dei dati in possesso della struttura di Coordinamento della Programmazione e Controllo di Gestione.

I parametri definiti e relative quote di produttività collettiva da assegnare ad ogni Macrocentro saranno oggetto di specifica informativa preventiva alle OO.SS. prima dell'assegnazione ai rispettivi Macrocentri.

Si precisa che, definiti i parametri, le quote saranno assegnate ai Dirigenti Amministrativi e Sanitari dei Macrocentri che a loro volta dovranno assegnare ai singoli Dirigenti delle U.O. le quote di rispettiva spettanza.

Art. 2

*[Signature]*

*URSI N. 2*

Modalità di determinazione dei coefficienti delle unità operative

*He*  
*[Signature]*

I coefficienti delle unità operative dei PP.OO., dei Distretti Sanitari, del Dipartimento di Prevenzione e delle Funzioni Generali, si ottengono applicando una griglia di valori agli indicatori complessivi di risultato dell'unità operativa.

Di norma gli indicatori complessivi di risultato di ciascuna unità operativa sono elaborati secondo medie delle percentuali del grado di raggiungimento degli obiettivi di definite tipologie di prestazioni.

In specifiche unità operative è necessario, per valutare il risultato, integrare tale dato con la variazione percentuale di attività rispetto all'anno precedente.

In specifiche unità operative dove, per la particolare tipologia di attività espletata, il dato è di difficile elaborazione e/o non attendibile, l'indicatore complessivo di risultato sarà elaborato sulla base del carico di lavoro delle prestazioni per operatore e/o della variazione percentuale rispetto all'anno precedente e/o con confronti con unità operative analoghe.

Le tipologie di prestazioni prese in considerazione sono derivate dagli obiettivi di budget. Esse sono selezionate sulla base della rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali, sulla valutazione del complessivo risultato dell'unità operativa, ove possibile selezionando tipologie di interesse per il comparto, e sulla attendibilità della codifica e della rilevazione.

Nel caso che il grado di raggiungimento dell'obiettivo di un'attività sia superiore al 100%, sono prese in considerazione nella media dell'Unità Operativa percentuali non superiori al 200%, al fine di compensare eventuali flessioni in altre attività in rapporto ad eventuali modifiche della domanda e nello stesso tempo di non alterare significativamente il programma degli obiettivi previsti.

Nel caso che per una tipologia di prestazione non sia stata formulata la previsione sarà considerato il valore dell'anno precedente, e se questo non è presente, nella media sarà valutato come grado di raggiungimento dell'obiettivo il 100% (nuova attività).

L'indicatore complessivo di risultato è proporzionalmente aumentato in caso di riduzione a consuntivo del complessivo numero di personale di comparto dell'unità operativa rispetto alla previsione.

All'interno del Macrocentro il fondo è distribuito alle unità operative secondo la pesatura di ciascuna, ottenuta moltiplicando il coefficiente di produttività della singola unità operativa per somma dei pesi dei livelli retributivi presenti nell'U.O. nell'anno di riferimento.

Alle Direzioni Sanitarie ed Amministrative dei distretti e dei presidi ospedalieri, nonché alle unità organizzative di supporto dei Macrocentro, sono attribuiti coefficienti per media delle UU.OO. del proprio Macrocentro.

Ai fini della determinazione del coefficiente di produttività all'interno delle UU.OO. dei Presidi Ospedalieri, sono prese in considerazione particolari condizioni di alcune UU.OO.

*[Signature]*

*[Signature]*

*Seleyof H. P.P. 11/15*  
*[Signature]*

*FIAS*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*Prodotto* *MURRINA UP*  
*S. L. M.* *renshi* *Monti*

*Autore* *Colle* *h.*

Art. 3

**Modalità di suddivisione del premio all'interno della Unità Operativa**

All'interno dell'Unità Operativa il premio è distribuito secondo quote che tengono conto del grado di partecipazione del singolo dipendente agli obiettivi dell'unità operativa e della categoria retributiva posseduta.

Il grado di partecipazione è determinato dal Dirigente Responsabile attraverso un punteggio complessivo ottenuto assegnando, nella scheda di valutazione (allegato 2) nella colonna A, un valore fino ad un massimo di 50 punti, tenendo conto seguenti parametri di valutazione:

- a. Precisione e qualità della prestazione lavorativa - Coinvolgimento nell'accoglienza - Impegno lavorativo - Collaborazione - Coinvolgimento nei processi aziendali.
- b. Rispetto delle direttive - Osservanza protocolli e direttive - Orientamento al risultato - Collaborazione.
- c. Capacità di adattamento operativo ad esigenze di flessibilità e di cambiamenti organizzativi. - Svolgimento di attività in più sedi - Capacità organizzativa - Integrazione.
- d. Carichi di lavoro individuali in rapporto agli obiettivi.
- e. Capacità di utilizzo di apparecchiature complesse e/o strumenti informatici nell'ipotesi di esistenza degli stessi nella struttura di appartenenza.

Il punteggio complessivo, che comunque non potrà superare il valore massimo di **50 punti**.

L'appartenenza alla categoria retributiva si esprime immettendo nella colonna B della scheda di valutazione il peso retributivo, contenuto nella colonna k dell'allegato **I**

Nel calcolo delle assenze non sono incluse quelle derivanti da:

- ferie e festività;
- permessi previsti dall'art 33 della L.104/92; *aggiornato*
- malattie previste dall'art. 11 del ccnl integrativo del 20/9/2001;
- malattie tutelate dagli artt. 14 e 15 del ccnl integrativo del 20/09/2001;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali accertati dall'INAIL;
- formazione obbligatoria aziendale nonché i permessi per studio nei limiti stabiliti ex art.21 del ccnl del 1/9/95 con esclusione di quelli previsti all'art.22 del ccnl integrativo del 20/09/01;
- permessi, distacchi e aspettative sindacali parziali ai sensi delle norme vigenti;

Pertanto il coefficiente si determinerà:

- per le assenze eccedenti giorni 15 a qualsiasi titolo fruiti, escluse quelle di cui sopra, si procede alla riduzione proporzionale delle competenze previste:
  - a. il coefficiente è pari al rapporto fra i giorni convenzionali di presenza ed il numero di giorni considerati lavorativi dell'anno, fissati convenzionalmente a 266;
  - b. per i dipendenti a tempo parziale il coefficiente è pari al rapporto fra il numero di ore di servizio effettuato e le 36 ore settimanali previste contrattualmente;

Le riduzioni indicate ai punti a e b sono cumulabili.

Nella scheda per la valutazione del grado di partecipazione del singolo dipendente all'obiettivo assegnato è rappresentato lo schema per la determinazione delle quote individuali.

*Delavoy* *Stv* *Bois*  
*F. M.* *Bois*

*F. M.* *Bois* *Bois* *Bois*

*Bois*





Verbale di riunione

Note per  
FIS  
P. W.

Robb  
FP

Blank lined area for meeting notes.

Osservazioni

Blank lined area for observations.

Gli Operatori

Delegati RW PolB  
Carlo

Il Dirigente Responsabile dell'U.O.

OBIL Andrea Cella

Luigi

Handwritten signature

NURSING UP

Monte

delite  
Pescato

FSI Gian

VALFPL

Handwritten signature

Handwritten signature

Scheda 14