

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI LAVORO

## AREA COMPARTO

### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2017

*NURSINGO? / [Signature]*

*FP CBIL [Signature]*

*CLTP [Signature]*

*CISL FPS [Signature]*

*NURSINO [Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Il giorno 16/09/2018 alle ore 11 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**

O.S. C.I.S.L. - FPS

O.S. C.G.I.L.

O.S. U.I.L. FPL

O.S. F.S.I.

O.S. NURSIND

O.S. NURSING UP

O.S. F.I.A.L.S.

O.S. C.S.E.

la Rappresentanza Sindacale Unitaria

R.S.U. Az. C.G.I.L.

---

R.S.U. Az. C.I.S.L. - F.P.S.

*Isabella Cioffari*

---

R.S.U. Az. U.I.L.

*[Signature]*

---

R.S.U. Az. NURSIND

*[Signature]*

---

R.S.U. Az. NURSING UP

*[Signature]*

---

Al termine, le parti sottoscrivono il presente Accordo nel testo che segue:

a) Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali

Con determina n. 749/AV4 del 5.10.2017 sono stati costituiti i fondi definitivi 2016 e provvisori 2017 come segue:

Anno 2016, fondo definitivo in € 1.407.998,60

Anno 2017, fondo provvisorio in € 1.407.998,60

Il fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali, come confermato dall'art. 39 c.8 CCNL del 7/4/1999, art. 30 comma 5 CCNL 19/4/2004, art. 4 CCNL 5/6/2006 e art. 9 CCNL del 10/4/2008 (biennio economico 2006-2007) è incrementato da:

- residuo fondo lavoro straordinario, disagio, pericolo o danno, come rideterminato dall'art. 29 CCNL 19.04.2004 alla data del 31/12/2003 e confermato dal 1° gennaio 2004 per effetto dell'art. 3 del CCNL del 5/6/2006 e art. 8 del CCNL 10/4/2008..
- residuo fondo «progressione economica orizzontale, posizioni organizzative ed indennità professionali comuni e specifiche» come rideterminato dall'art. 31 CCNL 19.04.2004 alla data del 31/12/2003 e confermato dal 1° gennaio 2004 per effetto dell'art. 5 del

CCNL del 5/6/2006, con incremento di cui all'art. 6 citato CCNL del 5/6/2006 ex art. 10 del CCNL 10/4/2008.

- Incremento risorse necessarie per maggiori oneri derivanti da incremento dotazione organica con aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione del fondo, come da disposizione di cui all'art. 39 comma 8 del CCNL del 7/4/99, cui si rinvia per dettaglio.
- Il fondo è altresì incrementato da altre eventuali risorse economiche aggiuntive (finanziamento regionale) come previsto dall'art. 30 commi 3 e 4 del CCNL 19.04.2004

*E' confermata la regola, pertanto che, ove a consuntivo i fondi sopra citati non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di che trattasi per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e pertanto non si storicizzano nel fondo produttività.*

Le OOSS Territoriali del Comparto e la R.S.U. prendono atto della determinazione del Fondo di cui in precedenza.

#### **b) Gestione del salario di produttività**

Il nuovo sistema di incentivazione alla produttività risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

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

Il contratto vigente per effetto degli artt. 43 (norme di rinvio) e 44 (disapplicazioni e sostituzioni), mantiene in vigore i principi, per ciò che concerne la produttività, contenuti nell'art. 47 del CCNL 01/09/95, e precisamente:

- 1) comma 1 – “Il fondo 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”.
- 2) comma 2 – “L'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende, mediante la metodologia della gestione per budget”.
- 3) Con i criteri del presente contratto integrativo ed in riferimento al comma 4 del citato art.47 si richiamano le seguenti disposizioni: “I dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal Dirigente Responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti per obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli

obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati a tutti i dipendenti dell'U.O.. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato sono comunicati ai singoli dipendenti."

Inoltre il CCNL 07.04.1999 prevede:

- 1) Art. 4, comma 2 – "I sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3". Tali obiettivi dovranno essere perseguiti di norma nell'ambito del normale orario di lavoro.
- 2) Art. 4, comma 4 – "Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno. Tenuto conto di quanto previsto all'art.5 del CCNL del 31/07/2009 (Biennio Economico 2008/2009).

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 Produttività Collettiva (art. 8 CCNL 31.7.2009) per l'anno 2017 sono utilizzate secondo i criteri evidenziati nel presente accordo come di seguito sintetizzato:

- A. l'86,5% delle risorse del fondo è destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali;
- B. una quota pari al 5% delle risorse del fondo saranno utilizzate per remunerare i risultati della performance individuale;
- C. una quota pari al 8,5% 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.

### QUOTA A – OBIETTIVI DI BUDGET ANNUALI

#### Premessa

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

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.

#### 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

NORSTAND  
A. Ricci  
que  
J. J.  
B.  
FP Ceril  
A. V.

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

#### Parametri di attribuzione

- Parametro 1 (ex liv. III ) al personale di categoria A;
- Parametro 1,15 (ex liv. IV ) al personale di categoria B;
- Parametro 1,25 (ex liv. V) al personale di categoria Bs;
- Parametro 1,45 (ex liv. VI) al personale di categoria C;
- Parametro 1,75 (ex liv. VII) al personale di categoria D;
- Parametro 1,80 (ex liv. VIII) al personale di categoria Ds.

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.

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 DIREZIONE DI AREA VASTA PER PROGETTI DI CARATTERE STRATEGICO.**

Una quota parte del fondo, pari all'8,5% di esso (€119.679,89), viene riservato alla Direzione di Area Vasta per l'attivazione di progetti di rilevanza strategica.

I progetti dovranno essere sviluppati utilizzando l'apposita scheda allegata. (Allegato n.1)

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

Le attività di che trattasi saranno identificate tramite la marcatura con il tasto "T6" e remunerate secondo le tariffe di seguito indicate:

*Tariffa oraria per la categoria di appartenenza (fuori orario di servizio)*

*Personale cat A) e cat. B) € 20,00;:*

*Personale cat. Bs) e cat. C) € 25,00;*

*Personale cat. D) e cat. Ds) € 30,00*

*In orario di servizio i suddetti importi sono ridotti del 50%*

La liquidazione di quanto spettante al dipendente avverrà previa verifica dell'assenza di debito orario effettuata con le modalità previste per la liquidazione del lavoro straordinario di cui all'appendice bis dell'Accordo Integrativo Aziendale Comparto Pronto Disponibilità/Lavoro straordinario del 10.07.2012, ovvero "su base annua da valutarsi esclusivamente con riguardo all'esercizio di riferimento".

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 ma ritornano nel fondo per la distribuzione del saldo della produttività.

### QUOTA C - 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

*NURSIND*  
*pu*  
*J*  
*MC PC*  
*FP CCIL*  
*P*

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.

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.

#### 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, astensione obbligatoria al 100%, astensione anticipata ex. art. 17 D. Lgs. 151/2001, congedi parentali ex. D. Lgs. 151/2001) 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. 4 L. 53/2000 e art. 42 D. Lgs. 151/2001 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 al personale avente diritto.

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

NURSINO  
R R

du

ASUR

FPC

CISL

FPS  
CISL

ASUR

ASUR



I risultati definitivi delle valutazioni saranno trasmessi tempestivamente dalla Direzione al Servizio Personale per permettere le conseguenti liquidazioni.

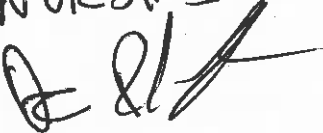
Si richiama comunque quanto previsto dalle disposizioni di cui alla L.133/2008 e s.m.i. che saranno oggetto di verifica e applicazione anche a saldo della liquidazione del fondo.


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 adottati atti incompatibili con il suo contenuto

**Allegati:**


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

NURSIND  


UIL FRL  


FP CCIL  


CFSETP  


CISL FPS  










**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		

NURSING  
 FP Cui  
 CACTP  
 CISL EPS  
 DILFPL  
 [Handwritten signatures and initials]

## SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPARTO

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 30	
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	punti da 0 a 30	
Area dei comportamenti organizzativi		punteggio
conoscenze generali	punti da 0 a 10	
grado di coinvolgimento nella struttura	punti da 0 a 10	
Attenzione ai propri doveri	punti da 0 a 10	
Orientamento all'utenza	punti da 0 a 10	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (somma dei punteggi)</b>		

### Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data \_\_\_\_\_

Il Coordinatore/P.O.

Il Direttore/Responsabile U.O.

Firma del valutato

CIL FRC  
*[Signature]*

NURSINO  
*[Signature]*

FPCent  
*[Signature]*

CALTP  
*[Signature]*

CISL EPS  
*[Signature]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

N°	Titolo	Responsabile	Direzione	Operatori	Qualifica	codice CAT	inizio	conclusione	ore r	ore previste	orafo di servizio	costo	conto orario	TOTALE EURO	Indicatore raggiungimento obiettivo	valore atteso	note	parere DAV
2 C	Incremento vaccinazioni antinfluenzali/occeca	dr. Giuseppe Ciarcocchi	2 D	vari	Assistenti Sanitari	D	01/01/2017	31/12/2017	800	800	NO	24.000	30	24.000	Relazione del Responsabile	Incremento attività vaccinale	col. 2 D	
3 C	Azienda Inerenti gli accertamenti della Inabilità temporanea assoluta alla lavoro (Visita fiscali)	dr. Maurizio Santini		2	assistenti amministrativi	C	01/01/2017	31/12/2017	300	300	no	7.500	25	7.500	Relazione del Responsabile	almeno 80% dell'arretrato evitato		
4 C	Trattamenti Endoneuriali per pazienti critici ricoverati in altre unità operative	dr. Ettore Pala		vari	Infermieri u.o. Neurologia	D	01/03/2017	31/12/2017	1.000	1000	NO	30.000	30	30.000	Relazione del Responsabile	effettuare trattamenti per il 100% delle richieste		
5 C	Erogazione Assistenza Domiciliare ai pazienti affetti da Fibrosi Cistica	Dr. Renato Rocchi		vari	infermieri	D	01/01/2017	31/12/2017	360	360	NO	10.800	30	10.800	Relazione del Responsabile	Presca in carico del 100% dei pazienti affetti da fibrosi cistica anche nell'orario attualmente non coperto dalle cure domiciliari		
6 C	Valorizzazione personale affidato a funzione di cassa (presenza come cassiere per almeno il 90 % dei giorni lavorativi)	dott.ssa Rita Gambino - dott. Valter Pazzi		vari	commesse, assistenti amministrativi, collaboratori amministrativi		01/01/2017	31/12/2017			SI	10.700		10.700	Relazione del Responsabile	(presenza come cassiere per almeno il 90 % dei giorni lavorativi)		
7 C	La gestione dei pazienti con sospetta sepsi in Pronto Soccorso	Dr. Fabrizio Ciesla		51	Infermieri	D	01/05/2017	31/12/2017			SI	13.100		13.100	Relazione del Responsabile	Ritiromento QSOFA > 500 pazienti		
8 C	Livelli assistenziali ULLOO.AVA: garanzia dotazione Ostetriche e TSLB periodo estivo	Dr. Renato Rocchi		15	OSS	BS					SI	2.250		2.250	Relazione del Responsabile	Emoculture incremento 10% rispetto allo stesso periodo		
9 C	Livelli assistenziali ULLOO.AVA: garanzia dotazione OSS periodo estivo	Dr. Renato Rocchi		vari/6	Ostetriche e TSLB	D	01/06/2017	31/12/2017	100	100	NO	3.000	30	3.000	Relazione del Responsabile	Ostetriche e TSLB presenti nei turni delle 24 ore per il personale considerato 100 %		
	Totale progetti			vari	OSS	BS	01/06/2017	31/12/2017	500	500	NO	12.500	25	12.500	Relazione del Responsabile	OSS presenti nei turni delle 24 ore per il personale considerato 100 %		
												113.880		113.880				

FONDI DISPONIBILI COMPARTO	113.881
importo soggetto a verifica dell'UO	
Finanziabile	
totali categoria	
A	0
B	0
BS	14.750
C	18.200
D	80.800
DS	0
TOTALE QUOTE PROGETTI	113.850
RESIDUO FONDI COMPARTO	31

*Flora*  
*NURSTUD*  
*De Fl*  
*color*  
*R. D. Puri*

*CISY EPS*  
*ACT*

*xy*  
*[Signature]*

*col*  
*[Signature]*

**Da** : Giuseppe Donati <giuseppe.donati@cisl.it>  
**Oggetto** : Re: CISL FP MARCHE - verbale riunione sindacale 11.04 - richiesta documentazione  
**Data** : 21-04-2017 16:44  
**A** : <laura.cognigni1@sanita.marche.it>; <simone.aquilanti@sanita.marche.it>; <direzione.av4@sanita.marche.it>;  
<franco-53@hotmail.it>; <s.paola1962@gmail.com>; <mauro.rosetti@sanita.marche.it>;  
<tiziana.traini@alice.it>; <giuliano.delgatto@sanita.marche.it>; <roberto.lanfranco@libero.it>;  
<roberto.Lanfranco@sanita.marche.it>; <giuseppe.donati@sanita.marche.it>; <giusdo64@gmail.com>;  
<danielmarchesi@virgilio.it>; <daniel.marchesi@sanita.marche.it>; <maddalena.pulcini@sanita.marche.it>;  
<atabianodino@alice.it>; <manfredi.atabiano@sanita.marche.it>; <maurizio.minnucci@sanita.marche.it>;  
<mauriziominnucci@hotmail.it>; <anna.raschioni@sanita.marche.it>; <sabina.simoni@sanita.marche.it>;  
<sergiobonsanto@yahoo.it>; <sergio.bonsanto@sanita.marche.it>; <deborahcesaretti@libero.it>;  
<deborah.cesaretti@sanita.marche.it>; <sandro.marilungo@sanita.marche.it>;  
**CC** : <ettore.petracci@sanita.marche.it>; <graziano.mandolesi@sanita.marche.it>;  
<stefano.decarolis@sanita.marche.it>; <franco.arra@sanita.marche.it>; <sabrinapetrelli@virgilio.it>;  
<sabrina.petrelli@sanita.marche.it>; <paola.sciamanna@sanita.marche.it>;  
<anna.donataccio@sanita.marche.it>; <luca.agrillo@sanita.marche.it>; <zingaro.felice@live.it>;  
<annadonataccio@yahoo.it>; <maddalena.pulcini@libero.it>; <simonisabina@libero.it>;  
<angelina.tizzani@sanita.marche.it>; <celeste.ruberto@sanita.marche.it>;  
<vincenzo.nunziata@sanita.marche.it>; <celesteruberto@libero.it>; <angelina.tizzani@yahoo.it>;  
<paolo.brandimarti@sanita.marche.it>; <gianluca.depaolis@sanita.marche.it>;  
<Simone.Aquilanti@sanita.marche.it>; <Michele.Gagliani@sanita.marche.it>;

**Allegati:**

[messaggio mail su indisponibilità fondi del Direttore anno.pdf \(35,7 K\)](#)

## CISL FUNZIONE PUBBLICA MARCHE

Per completezza dell'informazione, la CISL FP Marche ha presentato su specifica richiesta dell'Ufficio Relazioni Sindacali una propria nota mail a riguardo lo scorso 22 marzo 2017 che non si comprende perchè non sia stata allegata sia al verbale dell'ultima riunione sia alla presente.

Comunque, la scrivente provvede ad inviarla in allegato per la dovuta conoscenza e ne risollecita l'acclusione al verbale della riunione del 11.04.

Distinti saluti.

Giuseppe Donati

CISL FPS

FCFP  
Four




*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

Da:  Giuseppe Donati <giusdo64@gmail.com> 21/04/20...   
Oggetto: Fwd: Re: seguito: resoconto incontro sindacale area Co...  
A:  Giuseppe Donati

----- Messaggio inoltrato -----

Da: "Giuseppe Donati" <giusdo64@gmail.com>  
Data: 22/mar/2017 11:19  
Oggetto: Fwd: Re: seguito: resoconto incontro sindacale area Comparto RSU 07/02/2017  
A: "Marchesi daniel" <danielmarchesi@me.com>, "Bonsanto Sergio" <sergiobonsanto@yahoo.it>, "Manfredi Atabiano" <atabianodino@alice.it>, <maddalena.pulcini@libero.it>, <anna.raschioni@sanita.marche.it>, <simonisabina@libero.it>, <mauriziominnucci@hotmail.it>  
Cc:

----- Messaggio inoltrato -----

Da: "Giuseppe Donati" <giusdo64@gmail.com>  
Data: 22/mar/2017 10:43  
Oggetto: Re: seguito: resoconto incontro sindacale area Comparto RSU 07/02/2017  
A: "Simone Aquilanti" <simone.aquilanti@sanita.marche.it>  
Cc:

CISL FUNZIONE PUBBLICA  
MARCHE

In risposta a quanto chiesto, la scrivente Organizzazione Sindacale in linea con quanto dichiarato nel corso dell'anno 2016, si dichiara indisponibile a mettere a disposizione della Direzione di Area Vasta 4 una quota di risorse del fondo di produttività del personale. Negli anni infatti la quota di cui sopra, contrariamente alla finalità dichiarata, è servita in gran parte a finanziare attività istituzionali che dovevano trovare copertura con fondi di bilancio.

La Cisl FP Marche, tuttavia, esorta la Direzione anche con finanziamento diverso da quello della produttività, a dare continuità al progetto terremoto per i dipendenti di Amandola costretti a prestare servizio lontano dalla sede naturale di assegnazione.

Distinti saluti.

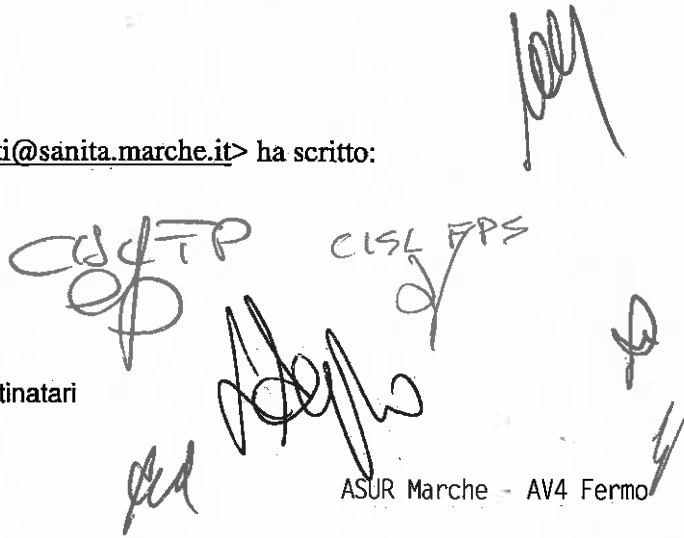
IL Segretario Regionale  
Giuseppe Donati

Il 22/Mar/2017 08:56, "Simone Aquilanti" <simone.aquilanti@sanita.marche.it> ha scritto:

Alle OO.SS. - RSU Area Comparto

AV4FMASUR Marche

Facendo seguito al documento oggettivato già trasmesso ai destinatari



ASUR Marche - AV4 Fermo

in indirizzo in pari data, si chiede di conoscere per iscritto entro il 24/03/2017 la quota parte percentuale del fondo destinata ai progetti strategici della direzione di area vasta assentita dai rappresentanti sindacali interessati.

Si ringrazia per la collaborazione.

D'ordine del DAV4FM il Dirigente delle Relazioni Sindacali

FO  
Cesil  
CCTP  
CISL FPS  
[Handwritten signatures and initials]



## Area Vasta n. 4

Ipotesi di accordo integrativo: "PRODUTTIVITA' COLLETTIVA AREA COMPARTO ANNO 2017"

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		06/04/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		ANNO 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Direttore di Area Vasta; Direttore UOC Personale; Direttore DMO; Direttore Distretto Sanitario, Direttore Dipartimento di Prevenzione, Dirigente Servizio Professioni Sanitarie</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CISL FPS – C.G.I.L. - U.I.L. FLP - F.S.I. – FIALS</p> <p><b>Organizzazione Sindacali RSU (elenco sigle):</b> CGIL, CISL-FPS, UIL, FSI, NURSIND – NURSING UP – F.I.A.L.S.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CISL FPS – C.G.I.L. - U.I.L. FLP - F.S.I. – F.I.A.L.S.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dell'Area del Comparto presso Area Vasta 4 di Fermo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) PRODUTTIVITA COLLETTIVA ANNO 2017</p> <p>b)....</p> <p>c)....</p> <p>...</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in itinere</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>si con determina ASUR n. 95/ASURDG/2017</p>



ione	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  <b>si con determina ASUR n. n. 48/ASURDG/2017</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009  <b>sono stati assolti gli adempimenti di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009 a cui il D.Lgs. 33/2013 art. 52 comma 5 rinvia</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>È stata validata la relazione sulla Performance anno 2016 approvata con determina 612/DG del 19.10.2017</b></p>
Eventuali osservazioni		

**2 . Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

il presente Contratto Integrativo Aziendale dispone circa l'utilizzo delle risorse relative all'anno 2017 destinate al finanziamento della produttività collettiva aziendale. In particolare le risorse relative alla produttività anno 2017 sono destinate a remunerare il personale del comparto per la partecipazione al processo di raggiungimento degli obiettivi affidati alla struttura. Tutte le risorse sopraindicate saranno oggetto di liquidazione e pagamento nella misura differenziata dal dirigente a seconda dell'apporto individuale di ogni singolo dipendente.

Una quota del fondo parti al 8,5% viene riservato alla Direzione di Area Vasta per progetti di rilevanza strategica aziendale.

L'accordo prevede inoltre che i benefici economici della produttività non vengono erogati al personale a tempo determinato che ha effettuato nell'arco dell'anno un periodo di lavoro inferiore a sei mesi, anche non continuativi.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

1) FONDO PER LA PRODUTTIVITA': è espressamente previsto che tutti i dipendenti debbono essere coinvolti negli obiettivi collegati alla produttività così come concordati ed assegnati dalla Direzione

Vasta. 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

- 2) QUOTA DEL 8,5% DEL FONDO RISERVATA ALLA DIREZIONE DI AREA VASTA: tale quota viene riservata alla Direzione per progetti di carattere strategico. Tali progetti, prima dell'avvio, saranno presentati alla parte sindacale per eventuali osservazioni
- 3) QUOTA FONDO RISERVATA ALLA VALUTAZIONE DEI DIRETTORI DI U.O.. viene riservata alla valutazione la quota del 5% del fondo produttività anno 2017.

c) gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

**non esistono effetti abrogativi impliciti**

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

**il contratto allegato prevede la liquidazione delle poste spettanti titolo di produttività solo previa certificazione positiva dell'accordo da parte del Collegio Sindacale e previa valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale.**

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art.23 del D.Lgs n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio);

in base alla normativa contrattuale l'accordo non prevede tale previsione

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance) adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009:

**migliorare l'efficienza e l'efficacia di alcuni percorsi organizzativi al fine di ottenere una ottimizzazione dei servizi resi tenuto conto delle risorse a disposizione.**

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

nessuna informazione specifica





### Area Vasta n. 4

Ipotesi di accordo integrativo: "Produttività collettiva area-comparto anno 2017"

#### RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

##### **MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

*La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa è stata formalizzata in via provvisoria con determina Direttore di Area Vasta n.749/AV4/2017*

SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate € 1.407.998,60 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità NO
SEZIONE II: Risorse variabili	NO
SEZIONE III: (Eventuali) Decurtazioni del Fondo	
SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposta a certificazione € 1.407.998,60 b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione c) Totale Fondo sottoposto a certificazione € 1.407.998,60
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	NO

##### **MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Non sussistono poste non negoziabili
SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	le risorse del fondo sono destinate a remunerare la produttività collettiva e progettualità strategiche direzionali
SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare	nessuna

<b>SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</b>	<p>a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione I)</p> <p>b) totale destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione II) € 1.407.998,60</p> <p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (esposto nel modulo II, sezione III)</p> <p>d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV - costituzione del Fondo) € 1.407.998,60</p>
<b>SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	nessuna
<b>SEZIONE VI: Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</b>	<b>SI ATTESTA CHE IL FONDO E' RIPARTITO NEL RISPETTO DI COPERTURA DELLE DESTINAZIONI DI UTILIZZO DEL FONDO AVENTI NATURA CERTA E CONTINUATIVA CON LE RISORSE DEL FONDO FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA</b>

**MODULO III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)</b>		ANNO 2016	ANNO 2017
	COSTITUZIONE DEL FONDO	€ 1.407.998,60	€ 1.407.998,60
DESTINAZIONE DEL FONDO	€ 1.407.998,60	€ 1.407.998,60	€ 1.407.998,60

**MODULO IV – Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

<b>SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione</b>	<b>LA SPESA DERIVANTE DAL FONDO 2017 COME SOPRA QUANTIFICATA RISPETTA IL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE IMPOSTI DALLA VIGENTE NORMATIVA</b>
<b>SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</b>	<b>LA SPESA DERIVANTE DAL FONDO 2016 COME SOPRA QUANTIFICATA RISPETTA IL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE IMPOSTI DALLA VIGENTE NORMATIVA</b>
<b>SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</b>	<b>LE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE CONSENTONO LA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO</b>

