



Ospedale Luigi Sacco

AZIENDA OSPEDALIERA-POLO UNIVERSITARIO
I-20157 Milano Via G. B. Grassi 74 Tel. 02 39041

**CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
COMPARTO SANITA'
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
BIENNIO ECONOMICO 2006/2007**

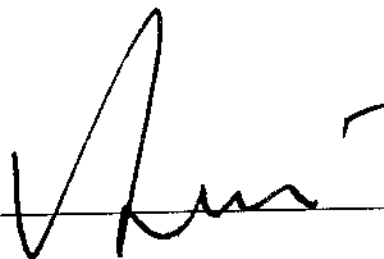
Handwritten signatures and initials:
- Top left: "M" and "a"
- Middle left: "Vhi" and a signature
- Bottom left: "Car" and a signature
- Middle right: "3" and a signature
- Far right: a signature

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
COMPARTO SANITA'
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007
Azienda Ospedaliera "Ospedale Luigi Sacco"**

A seguito del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa effettuato dal Collegio Sindacale in data 15.04.2010 sul testo dell'ipotesi di CCIA del 09.12.2009, addì **6 maggio 2010**, alle ore 09,30 si sono riunite presso la sede dell'A.O. "Ospedale Luigi Sacco" le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 07.04.1999 del personale del Comparto, incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale ex art. 4 del citato C.C.N.L., che sottoscrivono il CCIA identico nei contenuti della suddetta ipotesi.

La delegazione di parte Aziendale:

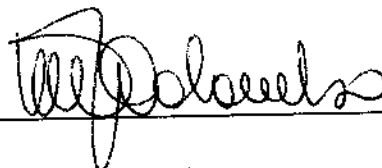
IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Alberto Scanni



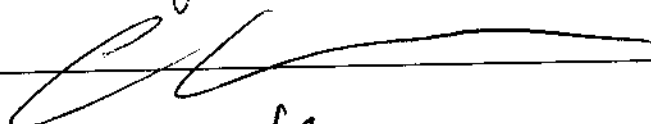
IL CAPO DELEGAZIONE TRATTANTE
IL DIRETTORE SANITARIO
Dr.ssa Patricia Crollari



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr.ssa M. Grazia Colombo



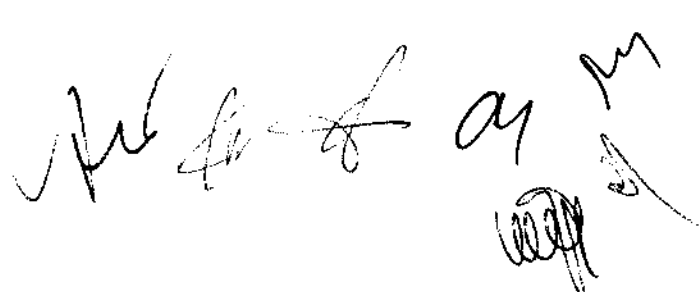
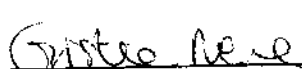
IL DIRETTORE MEDICO DI PRESIDIO
Dr. Guido Fontana



IL DIRETTORE U.O. PERSONALE
Dr.ssa Silvana De Zan



IL DIRETTORE SITRA
Dr.ssa Cristina Meroni



La delegazione di parte sindacale:

FP CGIL _____

FPS CISL _____

UIL FPL _____

FIALS _____

FSI _____

NURSING UP _____

R.S.U. Aziendale

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
BIENNIO ECONOMICO 2006/2007**

1. Accordo sulle prestazioni indispensabili garantite in caso di sciopero
 - 1.1 Contingenti di personale
2. Criteri per la determinazione dei fondi di cui al CCNL 10 aprile 2008:
 - 1.1 Tabella fondo art. 8 per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno
 - 1.2 Tabella fondo art. 9 della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali
 - 1.3 Tabella fondo art. 10 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
3. Criteri per la progressione economica orizzontale
4. Sistema incentivante 2007 e 2008
5. Coordinamento



Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito CCIA) si applica a tutto il personale dell'area del Comparto a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Ospedaliera "Luigi Sacco".

Il CCIA trova nell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, nell'articolo 4 del CCNL 07.04.99 e nell'art. 5 del citato Contratto come sostituito dall'art. 4 CCNL 19.04.04 il fondamento normativo di riferimento, i cui postulati vengono integralmente recepiti dal presente CCIA.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si riferisce al periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007 per la parte economica.

Il presente CCIA conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CCIA ed entra in vigore il giorno successivo alla sua stipula fatta eccezione per i tempi diversi determinati nei successivi articoli.

Obiettivi

L'applicazione contrattuale e gli istituti previsti costituiscono un'opportunità per valorizzare le risorse umane disponibili, affrontare le criticità aziendali, consolidare l'assetto organizzativo che l'Azienda si è data.



1 - ACCORDO SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI GARANTITE IN CASO DI SCIOPERO

In conformità alla Legge n. 146 del 12.06.90, così come modificata dalla L. 83 dell'11.04.2000 e all'Accordo A.Ra.N./OO.SS. del 20.09.01 sui *"Servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del S.S.N."* tra l'Amministrazione dell'Azienda Ospedaliera L. Sacco e le Rappresentanze Sindacali si stipula il seguente accordo diretto ad assicurare le prestazioni indispensabili ai cittadini nei diversi servizi ospedalieri.

Nel documento allegato si elencano le prestazioni qualificate come indispensabili ed i contingenti di personale necessari per garantirne l'erogazione.



1.1. - CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO, NELL'AMBITO DEI SERVIZI ASSISTENZIALI PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI AD ASSICURARE IL RISPETTO DEI VALORI E DEI DIRITTI COSTITUZIONALMENTE TUTELATI.

ASSISTENZA SANITARIA

1 ASSISTENZA D'URGENZA

- Pronto Soccorso Medico e Chirurgico
- Anestesia e Rianimazione I
- Anestesia e Rianimazione II
- Unità Coronarica
- Emodinamica
- Emodialisi
- Cal Ogetti
- Sala Parto
- Attività d'urgenza sale operatorie:
 - Blocco Operatorio Ginecologia
 - Blocco Operatorio Cardiochirurgia
 - Blocco Operatorio Generale
 - Blocco Operatorio Ortopedia
- Camera Mortuaria
- Servizio Ambulanze
- Radiologia Pronto Soccorso

IL PERSONALE OPERANTE PRESSO I SERVIZI SOPRACITATI (LA CUI PRESENZA E' GIÀ PREVISTA IN TURNO) E' ESONERATO DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

2 ASSISTENZA ORDINARIA

UNITA' OPERATIVE	INFERMIERI			AUSILIARI/OTA/OSS			ALTRE QUALIFICHE
	M	P	N	M	P	N	
Cardiochirurgia	2	2	2	1	1		
Cardiologia	2	2	2	1	1		
Clinica chirurgica I	2	2	2	1	1		
Clinica chirurgica II	2	2	2	1	1		
Ostetricia/ginecologia	2	2	2	1	1		
Malattie Infettive I°	2	2	2	2	2	1	
Malattie Infettive II°	2	2	2	2	2	1	
Malattie Infettive III°	2	2	2	2	2	1	
Hospice Malattie infettive	1	1	1	1	1	1	.
Medicina I°/Gastro/Onco	2	2	2	2	2		
Medicina II°/Reumatologia	2	2	2	2	1		
Medicina III°	2	2	2	2	1		
Neurologia/Angiologia	2	2	2	1	1		
Pneumologia	2	2	2	1	1		
Nefrologia	2	2	2	1	1-	-	
Medicina Riab./Ortopedia	2	2	2	2	2		

UNITA' OPERATIVE	INFERMIERI			AUSILIARI/OTA/OSS			ALTRE QUALIFICHE
	M	P	N	M	P	N	
Neonati	2	2	2	1	-		
Pediatria (15p.l.)	2	2	2	1	1		
Urologia	2	2	2	1	1		
Oncologia DH	2						
Infettivi DH	2						
Psichiatria I – SPDC	2	2	2	2	2	1	
Psichiatria II - CRA	1	1	1	1	1	1	1 Educat. (dalle 8 alle 12)
Comunità Protetta	1	1	1	1	1	1	1 Educat. (dalle 8 alle 12)

SERVIZI

U.O. / Uffici	PERSONALE TECNICO E INFERMIERISTICO
Immuno trasfusionale	1 tecnico dalle ore 12 alle ore 20 1 tecnico dalle ore 8 alle ore 16 1 tecnico dalle ore 20 alle ore 8 1 infermiere dalle ore 8 alle ore 16
Laboratorio di patologia clinica	1 tecnico dalle ore 12 alle ore 20 1 tecnico dalle ore 8 alle ore 16 1 tecnico dalle ore 20 alle ore 8
Laboratorio di microbiologia	1 tecnico dalle ore 8 alle ore 16 1 tecnico dalle ore 11 alle ore 19
Radiologia	1 tecnico dalle ore 8 alle ore 14 e dalle ore 14 alle ore 20 (per urgenze interne)
Endoscopia	1 infermiere
Farmacia	1 operatore tecnico dalle ore 8 alle ore 16
Neurofisiopatologia	1 tecnico dalle ore 8 alle ore 16
Sterilizzazione	1 infermiere dalle ore 8 alle ore 16
SITRA	1 caposala dalle ore 8 alle ore 16

VENGONO INDIVIDUATI, PER LE DIVERSE CATEGORIE E PROFILI PROFESSIONALI, APPOSITI CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO.

PER I SERVIZI NON CITATI NON VENGONO PREVISTI CONTINGENTI MINIMI.



ATTIVITA' DI SUPPORTO LOGISTICO, ORGANIZZATIVO ED AMMINISTRATIVO

U.O. / UFFICI	CONTINGENTI
ORG.NE E RISORSE UMANE	1 amministrativo per il protocollo solo in caso di scadenza di procedure concorsuali o di gare 2 amministrativi limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra 5 ed il 15 di ogni mese.
ECONOMICO FINANZIARIA	2 amministrativi per la garanzia del servizio di cui al punto precedente.
SISTEMI INFORMATIVI	1 unità per garantire i collegamenti con il Pronto Soccorso e la rete e l'ipotesi di cui al punto precedente.
PROVVEDITORATO	1 amministrativo 2 operatori tecnici per il servizio di portineria per turno 1 operatore tecnico addetto al centralino per turno 1 operatore tecnico autista
SERVIZI DI MANUTENZIONE	1 assistente tecnico 1 muratore 2 elettricisti 1 meccanico in turno 1 idraulico in turno 1 fuochista per ognuno dei 3 turni (di cui 3 unità con funzioni di addetti alla lotta antincendio - squadra A)

VENGONO INDIVIDUATI, PER LE DIVERSE CATEGORIE E PROFILI PROFESSIONALI, APPOSITI CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLLO SCIOPERO.

PER I SERVIZI NON CITATI NON VENGONO PREVISTI CONTINGENTI MINIMI.



2 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI FONDI

ARTT. 8, 9 E 10

Si riportano di seguito i criteri adottati per la costituzione dei fondi e le tabelle di quantificazione degli stessi per il biennio economico 2006/2007.

Le tabelle tengono conto delle seguenti variazioni:

- incremento dei fondi contrattuali a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale di assunzioni aggiuntive dal 1.1.2006 conseguenti all'attivazione del nuovo servizio Hospice Malattie infettive, per un numero complessivo di 20 unità (n. 18 per il Comparto e n. 2 per la Dirigenza);
- decurtazioni dei fondi contrattuali a seguito dell'afferimento dei poliambulatori territoriali all'Azienda Ospedaliera I.C.P. dal 1.7.2006. Gli importi indicati sono stati a suo tempo concordati con l'Azienda ospedaliera ICP e la D.G. Sanità.



Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 8 CCNL/2008)

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 29 del CCNL 19.04.2004, è confermato a decorrere dal 01.01.2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

Fondo - art. 8 CCNL 10.4.2008

straordinario e condizioni di lavoro

anno 2006	FONDO
consolidato 31.12.2005	2.579.955,64
decurtazione fondo x afferimento Poliamb. a ICP (x 6 mesi)	-11.815,00
incremento fondo per apertura Hospice	71.996,76
totale	2.640.137,40

anno 2007	FONDO
consolidato 31.12.2005	2.579.955,64
decurtazione fondo x afferimento Poliamb. a ICP (x 1 anno)	-23.630,00
incremento fondo per apertura Hospice	71.996,76
totale	2.628.322,40



FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (ART. 9 CCNL/2008)

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 30 del CCNL 19.04.2004 è confermato a decorrere dal 1.1.2006, come integrato dalle risorse di cui all'art. 6 CCNL/2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005 con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 CCNL/2004.
2. Le risorse di cui all'art. 6 CCNL/2006 (€ 134,29 in ragione d'anno per dipendente), con decorrenza dal 31.12.2005, a valere per gli anni 2006 e 2007, sono destinate al fondo della produttività collettiva. Con decorrenza 31.12.2007, a valere per l'anno 2008, sono destinate al fondo di cui all'art. 10 CCNL/2008.
3. Le risorse di cui all'art. 11 CCNL/2008 (€ 13,5 annui lordi per n. 1338 dipendenti), sono destinate per l'anno 2007 al fondo della produttività collettiva. Per l'anno 2008 tali risorse sono rideterminate in € 28,73 annui lordi per n. 1338 dipendenti).
4. Le risorse annualmente assegnate per il supporto indiretto alla libera professione intramuraria non si consolidano nel Fondo. Tale attribuzione è prevista dal Regolamento Aziendale approvato con delibera n. 1780 del 19.12.05 ed è finalizzato con quota parte del margine aziendale accertato sulla base della contabilità separata prevista dalla normativa per l'ALP.
5. Risorse Aggiuntive Regionali: sono indicate annualmente e non si consolidano nel fondo. Sono determinate sulla base degli Accordi Regione/Organizzazioni Sindacali.



Fondo – art. 9 CCNL 10.4.2008**produttività collettiva**

anno 2006	FONDO
consolidato 31.12.2005	1.754.731,47
decurtazione fondo x afferimento Poliambulatori a ICP (x 6 mesi)	-35.960,22
incremento fondo per apertura Hospice	22.032,00
totale	1.740.803,25
anno 2007	FONDO
consolidato 31.12.2005	1.754.731,47
decurtazione fondo x afferimento Poliambulatori a ICP (x 1 anno)	-71.920,44
incremento fondo per apertura Hospice	22.032,00
incremento art. 11 CNL 10/04/08 (n. 1338 x € 13,5)	18.063,00
totale	1.722.906,03

31.12.2007	FONDO
consolidato 31.12.2007 (1.722.906 - 18.063)	1.704.843,03
incremento art. 11 CNL 10/04/08 (n. 1338 x € 28,73)	38.440,74
destinazione art. 6 CCNL /06 (n. 1362 x € 134,29) al fondo art.10	- 182.902,98
	1.560.380,79



FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA (ART. 10 CCNL/2008)

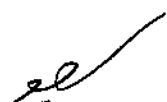
1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica di cui all'art. 31 del CCNL/2004 è confermato dal 1.1.2006 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al c. 2, lett. a) b) e c) del medesimo articolo, come integrato dall'art. 6 CCNL/2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31.12.2005.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2006 e dal 1 febbraio 2007 il fondo è rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal CCNL 10.04.08 nelle misure indicate nella tabella A.



Fondo - art. 10 CCNL 10.4.2008	
fasce, progressioni verticali, posizioni organizzative, etc.	
anno 2006	FONDO
consolidato 31.12.2005	4.359.998,14
decurtazione fondo x afferimento Poliambulatori a ICP (x 6 mesi)	-122.587,89
incremento fondo per apertura Hospice (12 inf + 6 oss)	30.122,70
RIA cessati 2006 (pro rata)	19.317,57
rivalutazione fasce art. 10 c. 2 (dal 01/01/06)	9.370,00
totale	4.296.220,52

anno 2007	FONDO
consolidato 31.12.2005	4.359.998,14
decurtazione fondo x afferimento Poliambulatori a ICP (x 1 anno)	-245.178,78
incremento fondo per apertura Hospice	30.122,70
RIA cessati 2006 (intero anno)	29.066,70
RIA cessati 2007	19.091,36
rivalutazione fasce art. 10 c. 2 (dal 01/02/07)	108.500,00
totale	4.301.600,12

31.12.2007	FONDO
consolidato 31.12.2007	4.301.600,12
rivalutazione fasce art. 10 c. 2 (in ragione d'anno: 118.000 - 108.500)	9.500,00
RIA cessati 2007 (intero anno: 30.617,73 - 19.091,36)	11.526,37
incremento art. 6 CCNL 5.6.06 (n. 1362 x € 134,29 = 182.902,98)	182.902,98
totale	4.505.529,47



3 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le parti concordano di attribuire, a decorrere dal 01.01.2008, un passaggio di fascia retributiva al personale in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - essere in servizio a tempo indeterminato presso questa Azienda al 31/12/2007;
 - essere in possesso al 31/12/2007 di un'anzianità a tempo indeterminato di almeno due anni maturata, senza soluzione di continuità, anche presso altri enti o aziende del S.S.N.
2. L'attribuzione della fascia retributiva in questione riassume l'eventuale assegno ad personam in godimento.
3. Le parti concordano che al personale in servizio a tempo indeterminato presso questa Azienda al 31/12/2007 in possesso a tale data di un'anzianità a tempo indeterminato di almeno 12 mesi ma inferiore a 24 mesi, sarà attribuita la fascia retributiva con decorrenza 01.01.2009, purché ancora in servizio presso questa Azienda Ospedaliera.
4. Per i dipendenti già in fascia massima e per quelli di cui al c. 3 del presente paragrafo, si concorda l'attribuzione di una quota accessoria aggiuntiva determinata con i criteri indicati nel documento Sistema incentivante 2008.
5. Quanto concordato è a titolo di acconto sugli emolumenti del biennio economico 2008 - 2009.
6. Dato atto che, a seguito della D.G.R. n. VIII/8120/2008 attuativa del D.P.C.M. 01.04.2008, a far tempo dal 1° ottobre 2008, all'A.O. Ospedale Luigi Sacco sono afferite le funzioni sanitarie, per i seguenti istituti penitenziari:

Casa Circondariale Milano San Vittore

Casa di Reclusione Milano-Bollate.

Si concorda, in analogia, di attribuire una fascia retributiva dal 01.01.09 anche al personale infermieristico a tempo indeterminato proveniente dall'amministrazione penitenziaria, in possesso dell'anzianità prevista dal CCNL/2008.



4 - SISTEMA INCENTIVANTE 2007 2008
CRITERI GENERALI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E
RISORSE AGGIUNTIVE
REGIONALI PERSONALE DEL COMPARTO

SISTEMA INCENTIVANTE 2007

PREMESSA

Ai fini dell'attribuzione di una parte del fondo per la produttività collettiva e delle risorse aggiuntive regionali dell'anno 2007, si individuano obiettivi a cui finalizzare l'erogazione delle risorse destinate al personale del Comparto.

Il processo si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- 1) Definizione dei fondi contrattuali
- 2) Modalità di applicazione del sistema incentivante
- 3) Processo di comunicazione degli obiettivi e degli indicatori di risultato
- 4) Valutazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi
- 5) Validazione da parte del Servizio di Controllo Interno
- 6) Destinatari dell'istituto
- 7) Erogazione dell'incentivazione alla produttività

1. DEFINIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Sulla base della determinazione dei fondi CCNL 19.4.2004 e CCNL 5.6.2006, così come risultante dal CCIA 09.05.2007, la disponibilità del fondo di cui all'art. 30 per l'anno 2007 è la seguente:

produttività collettiva (fondo - art. 30)	
anno 2007	FONDO
consolidato 31.12.2006	1.704.843,03
art. 43 L. 449/97 - supporto indiretto L.P.	95.000,00
totale	1.799.843,03
Risorse aggiuntive regionali anno 2007	€ 640,00 pro capite escluso oneri riflessi e IRAP



2. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Il ciclo di budget attribuisce ad ogni U.O. obiettivi che discendono dalle indicazioni regionali, al cui raggiungimento tutti gli operatori sono tenuti.

La scheda di BDG 2007 per CdR riporta tutti gli obiettivi assegnati che saranno utilizzati per la valutazione a consuntivo.

Sono quindi individuati obiettivi a cui collegare il sistema incentivante.

Ad ogni obiettivo è attribuito un peso proporzionale alla criticità dello stesso e alla effettiva possibilità dell'équipe di contribuire al raggiungimento.

OBIETTIVI ANNO 2007

Per tutti i CdR sono previste due classi di obiettivi:

<i>Efficienza dei processi</i>	30
<i>Qualità</i>	70

3. PROCESSO DI COMUNICAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI DI RISULTATO

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale, e di gestione per obiettivi a cui è collegato il sistema incentivante, i Responsabili di CDR e i Direttori di Dipartimento sono tenuti a coinvolgere tutto il personale interessato comunicando gli obiettivi d'esercizio, così da creare le opportune sinergie e le necessarie motivazioni.

Per garantire la piena adesione degli operatori al raggiungimento degli obiettivi assegnati è necessario che il responsabile di CdR li comunichi in modo formale secondo la normativa contrattuale vigente e le disposizioni regolamentari dell'Azienda.

Il Dirigente Responsabile dovrà prevedere durante l'anno, almeno semestralmente e comunque ogni volta che si renda necessario, un incontro con i dipendenti assegnati per dare loro un feedback sullo stato di raggiungimento degli obiettivi.

Al momento della ripartizione dei fondi, le quote attribuite al CdR sono distribuite secondo criteri di valutazione che il responsabile di CdR esplicherà e comunicherà agli operatori.

4. MODALITÀ DI MISURAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI ATTESI

OBIETTIVI DI EFFICIENZA DEI PROCESSI

Gli obiettivi quantitativi sono:

- Rispetto del valore di attività assegnato;
- Rispetto del livello dei costi;
- Razionalizzazione della spesa e riduzione consumi



Indicatore di risultato

$$\frac{\text{Risultato effettivo} - \text{OBJ assegnato}}{\text{OBJ assegnato}} \%$$

PUNTEGGIO	EROGAZIONE
da 50 a 100	% proporzionale al grado di raggiungimento obiettivi
< 50	0 %

OBIETTIVI DI QUALITA'

Tali obiettivi sono riportati nelle schede obiettivi 2007, nelle quali è specificato in apposite colonne se l'obiettivo è da considerarsi per tutto il dipartimento o solo per alcune Unità operative e se è assegnato alla dirigenza, al comparto e/o al direttore di dipartimento.

Il grado di raggiungimento è verificato attraverso gli indicatori individuati per ogni singolo obiettivo al quale è assegnato un peso predeterminato.

L'erogazione della retribuzione di risultato collegata a ciascun obiettivo di qualità è liquidata in proporzione al grado di raggiungimento.

5. VALIDAZIONE DA PARTE DEL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO

Il Servizio di Controllo Interno validerà il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi certificando la metodologia adottata per l'erogazione dell'incentivazione. In caso di rilievi sul grado di raggiungimento, il Servizio valuterà le considerazioni che i responsabili di CdR faranno pervenire in forma scritta entro 15 giorni dalla consegna delle schede.

6. DESTINATARI DELL'ISTITUTO

Gli emolumenti per la produttività collettiva – parte variabile – e le Risorse Aggiuntive Regionali 2007 spettano a tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, che abbia prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2007.

Al personale part-time le risorse incentivanti sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa. Ai dipendenti che trasformino nel corso del 2007 il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, o viceversa, le risorse sono liquidate proporzionalmente ai periodi TP e PT.

Le risorse sono attribuite a ciascun dipendente in misura rapportata al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio (sono considerati presenze: ferie, riposi compensativi, infortuni, aggiornamento obbligatorio, componente di commissioni esaminatrici, permessi sindacali, permessi retribuiti di legge, per matrimonio e quelli



per motivi personali o familiari – max 3 gg. all'anno - con una franchigia annua di 15 giorni di giornate di malattia, che non sono computate quali assenze).

7. EROGAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'

La quota variabile del fondo art. 30 CCNL 19.04.2004 e art. 4 CCNL 05.06.2006 e delle R.AR. legata agli obiettivi anno 2007 sarà erogata a consuntivo con le seguenti modalità:

- le risorse sono erogate a ciascun CdR in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi definiti nei progetti aziendali;
- a ciascun CdR è attribuito un fondo determinato dal numero di dipendenti in servizio e ponderato con i parametri per profili professionali di cui alla tabella 1;
- il responsabile di CdR ripartisce il fondo disponibile in quote individuali, esplicitando i criteri di valutazione.

Le quote individuali saranno automaticamente rapportate dall'U.O. Personale al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio e alla percentuale oraria in caso di part time, con i criteri specificati al precedente punto 6.

Le risorse aggiuntive regionali - definite da apposito accordo tra la Direzione Generale Sanità e le Organizzazioni Sindacali Regionali - saranno, al momento della distribuzione, discusse per definire una suddivisione delle stesse che garantisca sia la copertura della parte variabile della produttività che una equa distribuzione per non penalizzare le fasce più basse.



Tabella 1

ACCONTI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2007		
L'ENTITÀ DELLE QUOTE MENSILMENTE LIQUIDATE QUALE ACCONTO SUL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA È DETERMINATA COME SEGUE		
Categoria	Profilo	Acconti 2007
Ds	Collabor. Professionale esperto (8 bis)	141,00
Ds	Collabor. Professionale esperto	136,00
D	Tecnico Sanit. Radiologia - Laboratorio	131,00
D	Collaboratore Professionale	124,00
C	Assistente Tecnico/Amministrativo e Op. Tecnico Spec. Esperto	111,00
C	Infermiere Generico e Puericultrice Esperti	
Bs	Op. Tecnico Coord. e Specializzato	91,00
Bs	Coad. Amministrativo Esperto	
B	Coad. Amministrativo	
B	Operatore Tecnico	78,00
A	Commesso e Ausiliario Specializzato	66,00

ATTRIBUZIONE PARTE VARIABILE DEL FONDO

Il fondo disponibile è suddiviso per il numero dei dipendenti che hanno prestato più di 4 mesi di servizio nell'anno secondo i coefficienti della tabella sotto riportata e moltiplicando la quota unitaria così trovata per il numero di operatori presenti nel CdR

Categoria	Ex Livelli	Peso
Ds	VIII	3
D	VII	2,8
C	VI	2,4
Bs	V	2,1
B	IV	1,7
A	III	1,3



SISTEMA INCENTIVANTE 2008

PREMESSA

Ai fini dell'attribuzione di una parte del fondo per la produttività collettiva e delle risorse aggiuntive regionali dell'anno 2008, si individuano obiettivi a cui finalizzare l'erogazione delle risorse destinate al personale del Comparto.

Il processo si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- 8) Definizione dei fondi contrattuali
- 9) Modalità di applicazione del sistema incentivante
- 10) Processo di comunicazione degli obiettivi e degli indicatori di risultato
- 11) Valutazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi
- 12) Validazione da parte del Servizio di Controllo Interno
- 13) Destinatari dell'istituto
- 14) Erogazione dell'incentivazione alla produttività

1. DEFINIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Sulla base della determinazione dei fondi CCNL 19.4.2004 e CCNL 5.6.2006, così come risultante dal presente accordo, la disponibilità del fondo di cui all'art. 30 per l'anno 2008 è la seguente. Le RAR 2008 sono determinate in base all'Accordo Regione/OO.SS. del 04.12.07:

produttività collettiva (fondo - art. 30)	
anno 2008	FONDO
consolidato 31.12.2007 (- € 183.000 trasferiti fondo art. 31)	1.421.843,00
art. 43 L. 449/97 - supporto indiretto L.P.	100.000,00
totale	€ 1.521.843,00
Risorse aggiuntive regionali anno 2008	€ 1.326.831,00



2. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Il ciclo di budget attribuisce ad ogni U.O. obiettivi che discendono dalle indicazioni regionali, al cui raggiungimento tutti gli operatori sono tenuti.

La scheda di BDG 2008 per CdR riporta tutti gli obiettivi assegnati che saranno utilizzati per la valutazione a consuntivo.

Sono quindi individuati obiettivi a cui collegare il sistema incentivante.

Ad ogni obiettivo è attribuito un peso proporzionale alla criticità dello stesso e alla effettiva possibilità dell'équipe di contribuire al raggiungimento.

OBIETTIVI ANNO 2008

Per tutti i CdR sono previste due classi di obiettivi:

<i>Efficienza dei processi</i>	20
<i>Qualità</i>	80

3. PROCESSO DI COMUNICAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI DI RISULTATO

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale, e di gestione per obiettivi a cui è collegato il sistema incentivante, i Responsabili di CDR e i Direttori di Dipartimento sono tenuti a coinvolgere tutto il personale interessato comunicando gli obiettivi d'esercizio, così da creare le opportune sinergie e le necessarie motivazioni.

Per garantire la piena adesione degli operatori al raggiungimento degli obiettivi assegnati è necessario che il responsabile di CdR li comunichi in modo formale secondo la normativa contrattuale vigente e le disposizioni regolamentari dell'Azienda.

Il Dirigente Responsabile dovrà prevedere durante l'anno, almeno ogni quadrimestre e comunque ogni volta che si renda necessario, un incontro con i dipendenti assegnati per dare loro un feedback sullo stato di raggiungimento degli obiettivi.

Al momento della ripartizione dei fondi, le quote attribuite al CdR sono distribuite secondo criteri di valutazione che il responsabile di CdR esplicherà e comunicherà agli operatori.

4. MODALITÀ DI MISURAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI ATTESI

OBIETTIVI DI EFFICIENZA DEI PROCESSI

Gli obiettivi quantitativi sono:

- Rispetto del valore di attività assegnato;
- Rispetto del livello dei costi;
- Razionalizzazione della spesa e riduzione consumi



Indicatore di risultato

$$\frac{\text{Risultato effettivo – OBJ assegnato}}{\text{OBJ assegnato}} \quad \%$$

PUNTEGGIO	EROGAZIONE
da 50 a 100	% proporzionale al grado di raggiungimento obiettivi
< 50	0 %

OBIETTIVI DI QUALITA'

Tali obiettivi sono riportati nelle schede obiettivi 2008, nelle quali è specificato in apposite colonne se l'obiettivo è da considerarsi per tutto il dipartimento o solo per alcune Unità operative e se è assegnato alla dirigenza, al comparto e/o al direttore di dipartimento.

Il grado di raggiungimento è verificato attraverso gli indicatori individuati per ogni singolo obiettivo al quale è assegnato un peso predeterminato.

L'erogazione della retribuzione di risultato collegata a ciascun obiettivo di qualità è liquidata in proporzione al grado di raggiungimento.

5. VALIDAZIONE DA PARTE DEL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO

Il Servizio di Controllo Interno validerà il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi certificando la metodologia adottata per l'erogazione dell'incentivazione. In caso di rilievi sul grado di raggiungimento, il Servizio valuterà le considerazioni che i responsabili di CdR faranno pervenire in forma scritta entro 15 giorni dalla consegna delle schede.

6. DESTINATARI DELL'ISTITUTO

Gli emolumenti per la produttività collettiva – parte variabile – e le Risorse Aggiuntive Regionali 2008 spettano a tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, che abbia prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2008.

Al personale part-time le risorse incentivanti sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa. Ai dipendenti che trasformino nel corso del 2008 il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, o viceversa, le risorse sono liquidate proporzionalmente ai periodi TP e PT.

Le risorse sono attribuite a ciascun dipendente in misura rapportata al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio (sono considerati presenze: ferie, riposi compensativi, infortuni, aggiornamento obbligatorio, componente di commissioni esaminatrici, permessi sindacali, permessi retribuiti di legge, per matrimonio e quelli



per motivi personali o familiari – max 3 gg. all'anno - con una franchigia annua di 15 giorni di giornate di malattia, che non sono computate quali assenze).

Le risorse aggiuntive regionali sono attribuite ai dipendenti in fascia massima e a quelli individuati al c. 3 del paragrafo 2 del presente accordo con una maggiorazione del 50% sulle quote individuate per categoria nell'Accordo Regione/OO.SS. del 04.12.07.

7. EROGAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA' E R.A.R.

La quota variabile del fondo art. 30 CCNL 19.04.2004 e art. 4 CCNL 05.06.2006 e le R.AR. legate agli obiettivi anno 2008 saranno erogate a consuntivo con le seguenti modalità:

- le risorse sono erogate a ciascun CdR in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi definiti nei progetti aziendali;
- a ciascun CdR è attribuito un fondo determinato dal numero di dipendenti in servizio e ponderato con i parametri per profili professionali di cui alla tabella A, punti 1 e 2 dell'Accordo Regionale 4.12.2007;
- il responsabile di CdR ripartisce il fondo disponibile in quote individuali, esplicitando i criteri di valutazione.

Le quote individuali saranno automaticamente rapportate dall'U.O. Personale al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio e alla percentuale oraria in caso di part time, con i criteri specificati al precedente punto 6.

Le risorse aggiuntive regionali - definite da apposito accordo tra la Direzione Generale Sanità e le Organizzazioni Sindacali Regionali - saranno, al momento della distribuzione, discusse per definire una suddivisione delle stesse che garantisca sia la copertura della parte variabile della produttività che una equa distribuzione per non penalizzare le fasce più basse.

Le parti convengono inoltre di effettuare, entro il 30 giugno 2008, un incontro di verifica dell'andamento dei progetti. Previa valutazione positiva, con gli stipendi del mese di luglio, sarà liquidato un acconto nella misura del 50% delle quote paramtrate per categoria di cui all'Accordo Regione/OO.SS. 04.12.07.



Tabella 1

ACCONTI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2008			
L'ENTITÀ DELLE QUOTE MENSILMENTE LIQUIDATE QUALE ACCONTO SUL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA È DETERMINATA COME SEGUE			
<i>Categoria</i>	<i>Profilo</i>	<i>Acconti 2008</i>	<i>Acconti 2008 per il personale in fascia massima e di cui c. 3 paragrafo 2</i>
Ds	Collabor. Professionale esperto (8 bis)	130,00	141,00
Ds	Collabor. Professionale esperto	125,00	136,00
D	Tecnico Sanit. Radiologia - Laboratorio	120,00	131,00
D	Collaboratore Professionale	113,00	124,00
C	Assistente Tecnico/Amministrativo e Op. Tecnico Spec. Esperto	100,00	111,00
C	Infermiere Generico e Puericultrice Esperti		
Bs	Op. Tecnico Coord. e Specializzato	80,00	91,00
Bs	Coad. Amministrativo Esperto		
B	Coad. Amministrativo		
B	Operatore Tecnico	67,00	78,00
A	Commesso e Ausiliario Specializzato	55,00	66,00



5 - COORDINAMENTO

Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'entrata in vigore del CCNL 10/04/08, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20.9.2001, Il biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.

Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.

Il personale sanitario in cat. D a cui sono già affidate le funzioni di coordinamento, che risulti privo dei requisiti di cui ai commi precedenti, è tenuto ad acquisire il titolo entro il 2009.

Per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa il possesso del master costituisce titolo preferenziale nella valutazione comparativa tra i coordinatori in cat. D o Ds che partecipino alla procedura.

