



AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA

A.R.E.S. 118

**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE
DEL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO**

Il giorno 30/6/2014, presso l'Aula Plenaria della U.O.S. Formazione dell'ARES 118, sita in via Portuense 332 – Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di parte pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	firmato
Dott. Francesco Malatesta, Direttore Amministrativo	firmato
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	firmato
Dott. Roberto Bizzocchi, Direttore U.O.C. Stato Giuridico	firmato
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale	firmato
Dott.ssa Silvia Scelsi, Responsabile Servizio Infermieristico	firmato

Per la Delegazione di parte sindacale,

RSU	firmato
CGIL FP	firmato
CISL FP	firmato
UIL FPL	
FSI	firmato
FIALS	firmato

che sottoscrivono l'allegata ipotesi di Accordo da sottoporre al controllo del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40/bis, decreto legislativo n. 165/2001.

LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE

Visto il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che ha ridefinito, tra l'altro, il ruolo della contrattazione integrativa che è finalizzata, dalla legge, al conseguimento di obiettivi e risultati che assicurino efficienza e produttività.

Richiamato l'accordo integrativo sottoscritto in via definitiva in data 21 ottobre 2013 con il quale le parti avevano stabilito per gli anni 2011-2013 l'erogazione del fondo della produttività sotto forma di premio di presenza giornaliero, al personale dei ruoli sanitario, tecnico e amministrativo cui questo non era stato corrisposto e che, a decorrere dal 1° gennaio 2014 il predetto fondo sarebbe stato erogato sulla base di un nuovo sistema premiante

Osservato che il sistema premiante è lo strumento che ha a disposizione l'Azienda per valorizzare il merito dei dipendenti, allo scopo di aumentare la qualità e l'efficienza dei servizi erogati per far fronte alle richieste della collettività

Considerato che obiettivo comune delle parti, pur nel rispetto dei differenti ruoli, è quello di migliorare il servizio pubblico di emergenza sul territorio e di valorizzare le eccellenze, le esperienze e le competenze presenti all'interno dell'ARES 118, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori alla cultura del sistema premiante

Ritenuto pertanto necessario definire e condividere un percorso trasparente e sistematico per la distribuzione degli incentivi economici, nel rispetto dei principi di premialità e correttezza

Vista la Delibera n. 134 del 12.03.2012 avente ad oggetto "Conclusione della verifica, da parte della Regione Lazio della consistenza dei fondi contrattuali anni 2005 - 2010. Revisione dei fondi contrattuali dell'area di contrattazione del personale del comparto per il periodo 2005 - 2010, in coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto del Commissario ad Acta della Regione Lazio n. 49 del 31.05.2010. Approvazione consistenza dei fondi contrattuali dell'Area del comparto per l'anno 2010".

Dato atto che in data 10 marzo 2014 e in data 17 marzo 2014 era stata data altresì informativa sulla consistenza provvisoria dei fondi del personale del comparto degli anni 2013 e 2014.

Vista la consistenza del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'anno 2014, come calcolato in via provvisoria, e la determinazione, sempre provvisoria, della quota pro-capite spettante per categoria.

Dato atto che le parti intendono promuovere un'azione comune per intervenire presso la Regione Lazio al fine di un recupero di quanto decurtato nei precedenti anni sui fondi contrattuali

Ciò premesso, le parti, dopo ampia ed approfondita discussione

CONCORDANO

Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

1. L'ARES 118, attraverso l'adozione di criteri uniformi nel rispetto delle norme contrattuali, applica la retribuzione del sistema premiante riguardante la produttività collettiva ed individuale del comparto. La produttività è legata alla gestione budgetaria ed alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi tramite apposita valutazione. Il principio fondamentale, su cui si basa il presente sistema premiante, è il riconoscimento del merito per il ruolo svolto e dell'incentivo per l'impegno dimostrato nella realizzazione della mission aziendale e nel perseguimento degli obiettivi

della Struttura di appartenenza, attraverso una metodologia che identifichi il merito e l'impegno individuale.

2. Le norme contenute nel presente Regolamento si applicano a tutto il personale del Comparto dipendente dell'Azienda Regionale per l'Emergenza Sanitaria – A.R.E.S. 118 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nonché al personale di altre Aziende, in posizione di comando presso l'ARES 118 e riguarda le modalità di attribuzione e di ripartizione del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Il sistema garantisce la partecipazione di tutti i dipendenti al potenziale raggiungimento degli obiettivi.

3. Si richiamano i CC.CC.NN.LL. che si sono succeduti nel tempo, per l'Area del Comparto, ed in particolare:

Art. 8 CCNL del 31.7.2009, art. 9 del CCNL del 10.4.2008, art. 30 del CCNL del 19.4.2004, art. 4 del CCNL del 5.6.2006 ad oggetto "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" nonché gli artt. 46, 47 e 48 del CCNL 1.9.1995.

ART. 2 - Modalità di accesso al Fondo

1. Il fondo della produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizio e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene determinato annualmente dagli uffici Aziendali preposti secondo la normativa contrattuale vigente.

2. Eventuali fondi derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione o convenzioni con soggetti pubblici o privati saranno conteggiati separatamente per essere distribuiti tenendo conto della partecipazione a progetti aziendali autorizzati e sottoposti al confronto sindacale.

3. Il fondo è incrementato, previa intesa con le organizzazioni sindacali, anche da eventuali somme residue risultanti da altri fondi contrattuali.

4. Il contingente di personale del comparto assegnato a ciascuna Struttura determina la quota di fondo destinato alla produttività della Struttura stessa. Per Strutture devono intendersi le Unità Operative complesse, o le Unità Operative semplici se non costituiscono articolazione interna della U.O.C., così come individuate nell'Atto aziendale vigente nell'anno di valutazione.

5. Il fondo di cui al punto 1. è preliminarmente suddiviso in due parti:

- a) una quota quale premio per il miglioramento della performance collettiva di struttura pari all'80% dell'intero fondo;
- b) una quota quale premio per il miglioramento della performance individuale pari al 20% dell'intero fondo.

6. Il parametro di accesso al fondo è correlato alla categoria di appartenenza secondo i seguenti coefficienti:

Cat. A - 100

Cat. B - 108

Cat. Bs - 111

Cat. C - 123

Cat. D - 134

Cat. Ds - 145

7. La corresponsione della produttività collettiva sarà effettuata con acconto pari al 40% a luglio e saldo nel mese di aprile dell'anno successivo.

La corresponsione della produttività individuale sarà effettuata a febbraio dell'anno successivo.

Art. 3 – Valutazione della performance collettiva (area dei risultati)

1. Gli obiettivi di produttività e/o miglioramento dei servizi da assegnare alla Struttura sono individuati dalla Direzione Aziendale in linea con gli obiettivi strategici assegnati dalla Regione Lazio all'ARES 118 e coerenti con quelli assegnati alla dirigenza.

2. Il livello di conseguimento degli obiettivi della Struttura, valutato in forma percentuale, rappresenta la base per commisurare il trattamento accessorio legato alla performance collettiva da attribuire alla Struttura medesima.

3. Per la determinazione delle quote collegate alla performance collettiva da attribuire alla Struttura si applica un criterio a scaglioni, secondo un rapporto di proporzionalità rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi. Per il primo anno, in via sperimentale, gli scaglioni sono così delineati:

PERFORMANCE SUFFICIENTE	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 0 a 50%	Premio corrispondente alla percentuale raggiunta
PERFORMANCE BUONA	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 51% a 60%	Quota di premio pari al 60%
PERFORMANCE OTTIMA	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 61% a 75%	Quota di premio pari al 80%
PERFORMANCE ECCELLENTE	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 76% a 100%	Quota di premio totalmente liquidata

4. La Direzione aziendale, con cadenza annuale, effettuerà la valutazione della performance collettiva sulla scorta del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.

Art. 4 – Valutazione della performance individuale (area dei comportamenti)

1. La performance individuale sarà valutata con apposita scheda allegata al presente Regolamento ed il premio sarà corrisposto secondo il grado di conseguimento calcolato in percentuale.

2. Detta verifica è effettuata con cadenza annuale e con la seguente procedura:

VALUTATO	VALUTATORE
Personale di tutti i ruoli addetto all'emergenza	Coordinatore infermieristico
Coordinatori infermieristici	Responsabile di Posizione Organizzativa
Responsabile P.O. sanitaria	Responsabile Servizio Infermieristico Aziendale
Responsabile Servizio Infermieristico Aziendale	Direttore Sanitario
Personale amministrativo e degli altri ruoli che svolge attività amministrativa	Tenuto conto dell'attuale struttura organizzativa, detto personale è valutato, in prima applicazione, dal Dirigente apicale della Struttura
Personale assegnato alle Segreterie di Direzione	Dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario secondo l'assegnazione del valutato

2. Qualora nel corso dell'anno sia avvenuto il trasferimento di un dipendente ad altra Struttura, le schede di valutazione saranno redatte dai rispettivi valutatori, ciascuno per il periodo di pertinenza.
3. Il valutatore, dopo aver compilato la relativa scheda, convoca il dipendente per illustrare il giudizio espresso. In tale contesto, il dipendente valutato firmerà la scheda per presa visione.
4. Il valutatore predispose gli elenchi dei valutati con i relativi punteggi; lo stesso trasmette gli elenchi, unitamente alle schede di valutazione, alla Direzione Aziendale. Una copia della scheda di valutazione è archiviata presso la Struttura di appartenenza del valutato e una copia è acquisita agli atti del fascicolo personale.

Art. 6 – Procedure di conciliazione

1. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Dette procedure devono rispondere ai requisiti previsti dalla legge, vale a dire terzietà, imparzialità, soggetto conciliatore esterno alla struttura di appartenenza del valutato.
2. Come specificato in delibera CIVIT n. 124/2010, tale esigenza di conciliazione, può essere soddisfatta con l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc. Pertanto, l'interessato, in caso di contestazione della valutazione individuale, può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione appositamente costituita presso la Direzione provinciale del lavoro.
3. L'attivazione della procedura di conciliazione non è idonea a sospendere lo svolgimento del procedimento e gli effetti allo stesso conseguenti. Pertanto, si dovrà dare seguito alla definizione della rispettiva graduatoria di merito che potrà essere modificata dopo la conclusione delle procedure di cui al presente articolo.

ART. 7 – Incidenza dell'effettiva presenza in servizio sulla determinazione delle quote di produttività collettiva e individuale

1. Principio guida dell'incentivazione risiede nel premiare coloro che hanno dato il proprio concreto ed effettivo apporto ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento. Pertanto, per la determinazione delle quote di produttività da corrispondere, le parti intendono applicare il criterio dell'effettiva presenza in servizio. Conseguentemente, il fondo viene erogato senza decurtazioni qualora il dipendente, nel corso dell'anno, garantisca un numero di giorni pari alle presenze attese come di seguito precisato:

	turnanti e turno unico su 6 giorni	turno unico su 5 giorni
giorni per anno	365	365
riposo	52	104
ferie	36	32
festività infrasettimanali	11	11
Assenze a vario titolo	27	14
presenze attese	239	204

con decurtazioni proporzionali in caso di presenze effettive minori delle presenze attese. Ai fini del computo delle presenze vanno calcolati anche i riposi compensativi.

Le quote non corrisposte per le assenze riscontrate ed i risparmi derivanti dalle valutazioni individuali verranno ridistribuite, con le medesime proporzioni, ai colleghi della Struttura di riferimento.

2. La presenza in servizio dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene valutata proporzionalmente al tempo pieno.

3. I dipendenti cui siano state irrogate sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto non sono ammessi ai benefici economici di cui al presente Regolamento per l'anno in cui è stata irrogata la relativa sanzione.

ART. 8 - Progetti Finalizzati

1. Le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Speciale, quale risorsa destinata al finanziamento di "Progetti finalizzati". I progetti sono individuati dall'Azienda, previo confronto con le Organizzazioni sindacali sulle modalità di partecipazione, salvaguardando prioritariamente il criterio di rotazione dei dipendenti.

Si tratta di progetti che rientrano in almeno una delle seguenti categorie:

- carattere di innovazione;
- realizzazione di nuovi servizi ed attività;
- miglioramento delle modalità di erogazione di servizi preesistenti;
- attività individuate di particolare rilevanza e/o strategicità.

In casi eccezionali, i progetti possono essere finalizzati anche al recupero di situazioni di arretrato.

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti è resa al di fuori dell'orario di lavoro e dà luogo ad eccedenze orarie, fatto salvo il caso in cui la Direzione non individui attività strategiche che dovranno essere svolte necessariamente in orario di lavoro.

3. Le parti stabiliscono che, in via sperimentale, per il primo anno, il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati è pari all'1,5%. Successivamente, potrà essere concordata una modifica di detta percentuale.

4. Nel caso si verifichi una riduzione del Fondo contrattuale in applicazione di disposizioni imperative, in sede di liquidazione del saldo potrà essere adeguatamente proporzionato il valore economico riconosciuto ai progetti.

5. I fondi destinati ai progetti finalizzati non utilizzati sono ridistribuiti nella produttività collettiva e individuale.

6. Possono essere altresì previsti:

- a) progetti finanziati con apposito fondo aggiuntivo
- b) progetti finanziati con fondi Aziendali e/o Regionali
- c) progetti sponsorizzati (v. art.2, punto 2. Regolamento)

ART. 9 – Norma finale

Il sistema premiante di cui al presente Regolamento entra in vigore dal 1° luglio 2014.