



AZIENDA OSPEDALIERA
ISTITUTO ORTOPEDICO
GAETANO PINI
MILANO

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Quadriennio normativo 2006 -2009

I biennio economico 2006 -2007

II biennio economico 2008-2009

AS

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
1999
1999
1999
1999

Di Simone



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2006 – 2009
 PERSONALE DELL' AREA DEL COMPARTO**

In data 16 novembre 2010 alle ore 15,00 presso la Sede dell'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini di Milano la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale, prendono atto del verbale n. 10 del 12 novembre 2010 rilasciato dal Collegio Sindacale, dal quale risulta che l'esame è avvenuto senza rilievi ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 e ss. del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2006-2009 per i dipendenti dell'Area del Personale non dirigente del Comparto Sanità.

La delegazione di Parte Pubblica:

Il Direttore Generale dott. Amedeo Salvatore Tropiano

Il Direttore Amministrativo dott.ssa Loredana Maspes

Il Direttore Sanitario dott. Nunzio Angelo Buccino

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali – Area Giuridica
 dott.ssa Sandra Di Simone

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali – Area Economico Previdenziale
 dott. Leonardo Tozza

SITRA (Dott. me Caprioli)

La delegazione di Parte Sindacale:

RSU Aziendale

C.C.I.A. Comparto Sanità

Quadriennio normativo 2006/2009

Premessa

Le parti convengono che il fine strategico dell'Azienda, costituito dal miglioramento della qualità dei servizi e dalla loro estensione, possa essere conseguito soltanto con un più efficace ed appropriato utilizzo delle risorse e, in modo particolare, della risorsa umana.

E' prioritariamente necessario riconoscere al lavoro nell'azienda il valore insito nella natura del servizio pubblico e ricostruire uno stretto legame fra il concreto svolgimento di una attività e l'utilità sociale cui essa concorre, con il coinvolgimento, la responsabilizzazione e la valorizzazione professionale dei lavoratori.

La gestione aziendale deve perseguire la massima trasparenza e tener conto della necessità di migliorare gli standard qualitativi dei processi di produzione dei servizi all'utenza.

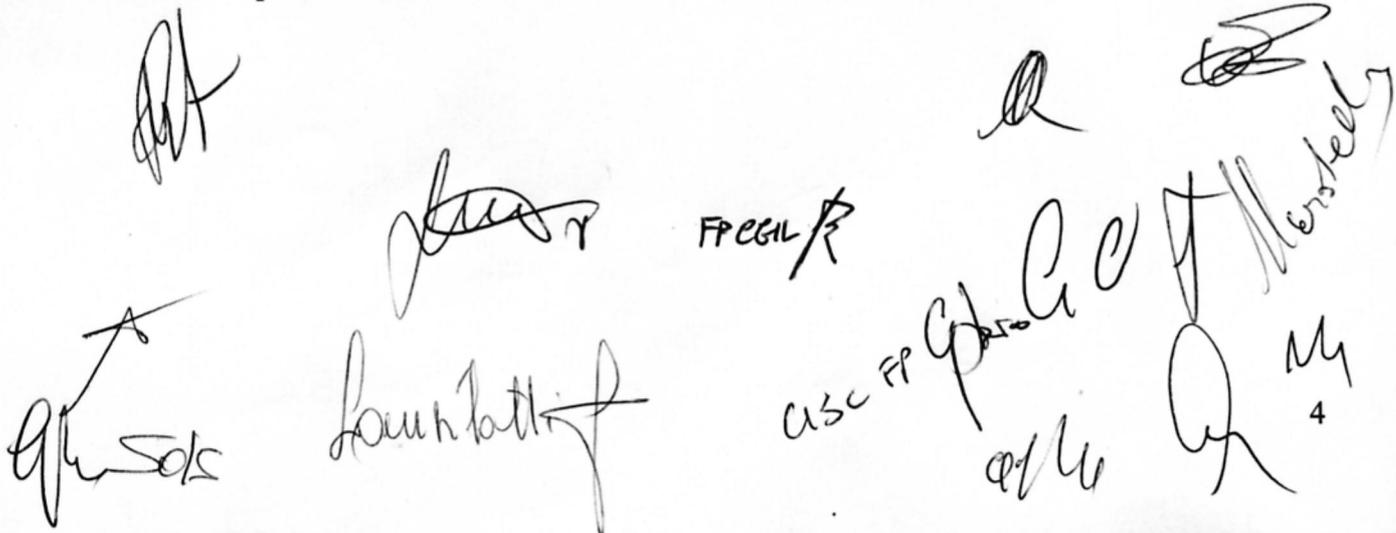
Le parti ritengono che a tale scopo occorra:

- realizzare modelli organizzativi che prevedano il coinvolgimento dei dipendenti- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli, favorisca il metodo del confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sulla base di questi presupposti, e confermato che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal CCNL, le parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, il presente Contratto Integrativo decentrato.

Il presente contratto integrativo aziendale dell'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini integra e sostituisce con le parti concordate quanto previsto dal precedente CCIA.

L'Azienda si impegna a garantire, attraverso i propri dirigenti, la corretta e uniforme applicazione degli istituti contrattuali del presente CCIA.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures. From left to right, there are approximately ten distinct signatures. Some are accompanied by printed or typed names. Notably, the signature 'FPEGIL' is clearly visible in the center. To its right, there are signatures that appear to be 'CISC FP' and 'CIC'. Further right, there is a signature that looks like 'Meredith' and another that includes the number '4' below it. The signatures are written in black ink on a white background.

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 "Istituto Ortopedico Gaetano Pini", in rapporto alla tipologia di servizio prestato.

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 economica.

Il presente CCIA 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.

Costituisce obiettivo prioritario della presente contrattazione la definizione e l'utilizzo dei sistemi premianti e dei meccanismi di progressione di carriera per riconoscere ruoli effettivamente svolti per motivare gli operatori, studiare percorsi di sviluppo professionale e formativi, riconoscere ruoli di responsabilità, ottimizzare gli aspetti organizzativi, in coerenza con il Piano di Organizzazione Aziendale e con le norme in materia di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione.

[Handwritten signatures and notes]

FRUGIL ~~R~~

CISC-FP G. De... 4 e

diff. 5

2/7

5

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI FONDI

Si riportano di seguito i criteri adottati per la costituzione dei fondi contrattuali e le tabelle di quantificazione degli stessi in applicazione dei CC.CC.NN.L. 10 aprile 2008 e 31 luglio 2009.

FONDO PER COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E REMUNERAZIONE PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO, DANNO. ART. 8 CCNL 10/04/2008 - ART. 7 CCNL 31/07/2009.

Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 8 del C.C.N.L. 10 aprile 2008.

fondo anno 2007 (approvato con deliberazione n° 143 del 19/05/2008)	1.408.124,51
fondo anno 2008 (approvato con deliberazione n° 69 del 20/03/2009)	1.408.124,51
fondo anno 2009 (approvato con deliberazione n° 34 del 08/02/2010)	1.408.124,51
Quota stornata dal fondo art. 7 e destinata a costituire il fondo fasce art. 9	- 72.000,00
fondo anno 2010 applicazione del CCNL 31/07/2009	1.336.124,51

In considerazione del fatto che al personale assegnatario di posizione organizzativa non può essere riconosciuto lo straordinario, le parti ai sensi dell'art. 39 comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 decidono di stornare dal fondo condizioni disagio art. 7 la quota pari ad € 72.000,00 finalizzata a costituire le posizioni organizzative istituite con deliberazione n. 209 del 15 giugno 2010, quota che va ad incrementare il fondo art. 9 "fasce retributive, posizioni organizzative".

[Handwritten signatures and notes]

FP-CGIL *[initials]* *[initials]*

USE-SPD *[initials]* *[initials]*

[initials] *[initials]* *[initials]*

[initials] *[initials]* *[initials]*

FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI. ART. 9 CCNL 10/04/2008 - ART. 8 CCNL 31/7/2009

Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 10 aprile 2008 è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007.

Per effetto del d.l. 25/06/2008 n. 112 convertito nella L. 133/2008 a decorrere dal 26/06/2008 non è più attribuibile al fondo la quota del 20% derivante dai risparmi da part-time.

FONDO ANNO 2007 (approvato con deliberazione n° 288 del 17/11/2008)	883.485,95
storno incrementi previsti per l'anno 2007 dal CCNL 10/04/2008 art. 11, comma 1 € 13,50 x 649 dipendenti del comparto in servizio alla data del 31/12/2005 totale 8.761,50	- 8.761,50
incrementi previsti per l'anno 2008 dal CCNL 10/04/2008 art. 11, comma 1 28,73 x 649 dipendenti del comparto in servizio alla data del 31/12/2005 totale 18.645,77 percentuale del 60% pari a € 11.187,46 destinata ad incrementare il fondo produttività, e per la restante quota 40% pari ad € 7.458,31) destinata ad incrementare il fondo fasce retrib...	€ 11.187,46
storno quota del 20% delle economie da part-time realizzate nel 2006 (art. 1, co. 19 L. 662/1996)	- 45.956,40
risorse derivanti dal 20% delle economie da part-time realizzate nel anno 2007 (Legge 662/1996)	42.597,61
storno quota non assegnata nel 2006 per mancato raggiungimento obiettivo	- 1.574,21
FONDO ANNO 2008 (approvato con deliberazione n° 69 del 20/03/2009)	880.978,91
storno quota del 20% delle economie da part-time realizzate nel 2007 (art. 1, co. 19 L. 662/1996)	- 42.597,61
risorse derivanti dal 20% delle economie da part-time realizzate nel 2008: quota relativa al periodo 1/1/2008-25/06/2008 data di entrata in vigore del D.L. 112/2008 art. 73, co. 2 convertito in L. 133/08	22.163,24
FONDO ANNO 2009 (approvato con deliberazione n° 34 del 08/02/2010)	860.544,54
storno quota del 20% delle economie da part-time realizzate nel 2008 riferita al periodo 01/01/2008 - 25/06/2008: applicazione art. 73, comma 2 del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008.	- 22.163,24
FONDO ANNO 2010 ccnl 31/07/2009	838.381,30

Le parti prendono atto che l'art. 30 comma 5 del CCNL 10/04/2008 conferma la regola che, ove a consuntivo i fondi di cui a gli articoli 7 e 9 del CCNL 31/07/2009 non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo per la produttività collettiva 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 per la produttività stesso.

FP-CNL R
 L'amb. 1
 Sds Mastella
 G. Della G
 7
 cat

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DELLA PARTE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA. art. 10 C.C.N.L. 10/04/2008 - art. 9 C.C.N.L. 31/07/2009.

Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007.

FONDO ANNO 2007 (approvato con delibera n° 288 del 17/11/2008)	2.340.259,87
storno della quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato nell'anno 2006	- 13.433,66
quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato dal 01/01/2007	9.765,31
quota R.I.A. personale cessato nel 2007 assegnato in ragione d'anno	23.669,88
incrementi previsti per l'anno 2008 dal CCNL 10/04/2008 art. 11, comma 1 € 28,73 x 649 dipendenti del comparto in servizio alla data del 31/12/2005 totale 18.645,77 percentuale del 60% pari a € 11.187,46 destinata ad incrementare il fondo produttività, e per la restante quota 40% pari ad € 7.458,31) destinata ad incrementare il fondo fasce retrib...	7.458,31
incrementi previsti dal C.C.N.L. 31/07/2009 art. 9, comma 2 (periodo 01/01/2008 - 31/12/2008) rideterminazione dei valori delle fasce retributive 2008 in applicazione dell'art. 9, co. 2, tab. "A" del CCNL	7.755,15
FONDO ANNO 2008 APPLICAZIONE C.C.N.L. 31/07/2009	2.375.474,86
storno della quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato nell'anno 2007	- 9.765,31
quota R.I.A. personale cessato nel 2008 assegnato in ragione d'anno in via permanente	8.779,81
quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato dal 01/01/2008	4.978,89
quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato dal 01/01/2009	9.106,65
incrementi previsti dal CCNL 31/07/2009 art. 9 c. 2 (decorrenza 01/01/2009) Rideterminazione dei valori delle fasce retributive in applicazione dell'art.9, co.2, tab. "A" del CCNL 31 luglio 2009	51.961,65
FONDO ANNO 2009 (approvato con deliberazione n° 34 del 8 febbraio 2010)	2.440.536,55
storno della quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato nell'anno 2008	- 4.978,89
storno della quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato nell'anno 2009	- 9.106,65
quota R.I.A. personale cessato nel 2009 assegnato in ragione d'anno in via permanente	23.589,02
quota pari alle mensilità residue della R.I.A. del personale cessato dal 01/01/2010	9.790,89
quota stornata dal fondo straordinari e disagio art. 7 ed utilizzata per incrementare il fondo art. 9 e finalizzata a finanziare le posizioni organizzative istituite con deliberazione n° 209 del 15 giugno 2010 e successivamente assegnate con atto deliberativo n° 226 del 25.06.2010 (atti n. 62/2004)	72.000,00
FONDO ANNO 2010	2.531.830,92
risorse art. 40, comma 1 del CCNL 07 aprile 1999 (ex indennità infermieristica)	40.345,62
FONDO ANNO 2010	2.572.176,54

FP-CCIL R

[Handwritten signatures and initials]
 Laurinetti
 SDS
 (a)
 et al.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 il fondo fasce retributive, posizioni organizzative (art. 9) viene incrementato dalle risorse previste da:

1. art. 11, comma 1 del CCNL 10 aprile 2008 (risorse per la contrattazione integrativa)
2. art. 9, comma 2 del CCNL 31 luglio 2009 (incrementi conseguenti alla rideterminazione dei valori delle fasce retributive di cui alla tab. "A" del CCNL, con le decorrenze ivi indicate)
3. art. 3, comma 3, lettera a) del CCNL 20 settembre 2001, confermato dall'art. 31, comma 2, lettera c) del CCNL 19 aprile 2004 (incrementi derivanti dalla Retribuzione Individuale di Anzianità del personale cessato dal servizio).

RISORSE ART. 40 COMMA 1 CCNL 7.04.1999

Richiamate le indicazioni di cui alle note ARAN indirizzate in risposta a quesiti provenienti da diverse aziende ospedaliere sulla operatività della previsione contrattuale in oggetto, secondo le quali l'art. 40 del CCNL 7 aprile 1999 non risulta disapplicato, e pertanto continua a finanziare il fondo dell'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 (fondo fasce retributive, posizioni organizzative.....) ;

vista la D.G.R. n. 11402 del 10 febbraio 2010 recante linee di indirizzo regionali sul CCNL del 31 luglio 2009 per il personale del comparto sanità, che per l'applicazione dell'art. 40 ribadisce alle Aziende la necessità di garantire che le relative risorse trovino copertura all'interno dell'equilibrio economico finanziario di bilancio;

l'Azienda, con decorrenza 1° gennaio 2010, incrementerà il fondo di cui all' art. 9 delle quote di cui all'art. 40 comma 1 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, concordando altresì con le OO.SS. per il progresso - anni 2007-2009 - in via meramente transattiva di distribuire secondo le regole in uso e ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, al personale dipendente del comparto , quale residuo a saldo di produttività collettiva anno 2009, una quota pari ad € 35.000,00 ritenendo così conclusivamente definita con la presente intesa ogni pretesa sindacale a tale titolo, per tutto l'arco temporale di vigenza di tale istituto e comunque fino al 31 dicembre 2010, salvo diverse future disposizioni contrattuali.

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a signature that appears to be 'Liso', followed by a signature 'R'. Below these is a stamp 'FP-CGIL R'. To the right is a large, stylized signature 'Laurantelli-f'. Further right is a stamp 'SOS'. In the center-right area, there is a signature 'asc-fp' and another 'olly'. On the far right, there is a signature 'Verbell' and another 'M'. At the bottom right, there are several more signatures and initials, including 'Q', 'Q', and 'M'.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le parti danno atto che le progressioni economiche orizzontali si attuano in modo necessariamente selettivo, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed esclusivamente nei confronti di una quota del personale.

Al fine di consentire la definizione della progressione economica orizzontale così come disciplinata dall'art. 35 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, da applicarsi con decorrenza dalla data del 1° gennaio 2010, le parti concordano, con riferimento al solo anno 2010, quanto di seguito specificato.

In relazione alla somma complessivamente disponibile nel fondo fasce art. 9 CCNL 31/07/2009, si prevede che per la quantificazione della percentuale di assegnazione delle fasce retributive, verrà preso a base il numero complessivo di dipendenti con il massimo del 50% per ogni singola categoria e arrotondamento all'unità superiore o inferiore.

Potrà accedere alla progressione orizzontale un numero massimo pari al 50% del personale non dirigenziale del comparto sanità, in servizio alla data del 1° gennaio 2010.

Criteria di ammissione

Non è prevista la presentazione di domanda di partecipazione, essendo definita la valutazione di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2010, con l'applicazione dei seguenti criteri di ammissione:

- anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno due anni alla data del 1° gennaio 2010, maturata senza soluzione di continuità, presso Aziende ed Enti del SSN;
- superamento del periodo di prova presso l'Azienda al 1° gennaio 2010;
- due anni di permanenza nella categoria e fascia di appartenenza alla data del 1° gennaio 2010;
- la valutazione positiva nell'anno 2009 (> 50% sul punteggio massimo totale relativo alla categoria di appartenenza) costituisce titolo necessario per l'attribuzione della progressione orizzontale
- non è prevista l'assegnazione delle fasce né saranno oggetto di valutazione a tale fine:
 - a) i dipendenti che nel corso dell'anno 2009 hanno riportato assenze pari o superiori a 60 giorni ad esclusione delle assenze per ferie, aggiornamento obbligatorio, partecipazione commissioni esaminatrici, riposi compensativi, gravi patologie di cui all'art. 11 del CCNL 20 settembre 2001, infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria di cui all'art. 16 della legge 151/2001, distacco sindacale, permessi goduti in virtù dell'applicazione della Legge n. 104/1992 ;
 - b) i dipendenti che hanno beneficiato della progressione verticale nel periodo 1.1.2008-31.12.2009 a seguito dell'applicazione del C.C.I.A. 6 luglio 2005;
- non è prevista l'assegnazione delle fasce né saranno oggetto di valutazione a tale fine i dipendenti che nell'ultimo biennio (calcolato a ritroso a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCIA) sono incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- saranno oggetto di valutazione i dipendenti cessati dal servizio nell'anno 2010, avendo maturato i requisiti previsti dalle norme vigenti in materia previdenziale.

FP-CGIL R

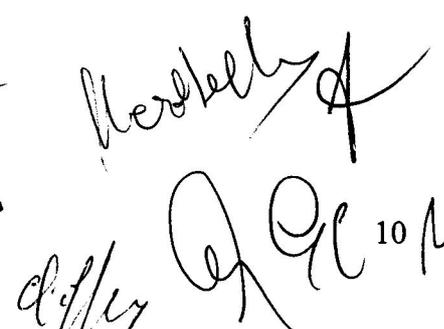



SOS









 10 My

Criteria di valutazione

Criteria di valutazione comportamentale (Schede di valutazione relative all'anno 2009)

(criterio A)

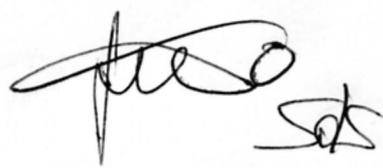
Vengono prese in considerazione le schede di valutazione compilate in base alle disposizioni contenute nel C.C.I.A. del 16 maggio 2001 e relative all'anno 2009.

Esperienza lavorativa (alla data del 1° gennaio 2010) - (criterio B)

Rimangono fermi i criteri stabiliti dall'art. 14 punto 2 del C.C.I.A. 12 settembre 2005.

Punteggi relativi alla formazione ed alla attività didattica (criteri C e D)

Non è prevista l'assegnazione di punteggi.



Lauribatt. fi -
FP-COM R
el-ly



CISC-FF 90^{2/2002}
llvokelly



11



SISTEMA INCENTIVANTE

PREMESSA

Ai fini dell'attribuzione del fondo per la produttività collettiva si individuano obiettivi a cui finalizzare l'erogazione delle risorse destinate al personale del Comparto per l'anno 2010.

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 Nucleo di Valutazione
- 6) Destinatari dell'istituto
- 7) Erogazione dell'incentivazione alla produttività

1. DETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Sulla base delle determinazioni dei fondi contrattuali previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti, la disponibilità del "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31 luglio 2009, per l'anno 2010 risulta pari ad €. 838.381,30 (vedi tabella pag.5).

2. MODALITA' DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE

La Direzione Strategica attribuisce ad ogni U.O. /Struttura obiettivi che discendono dalle indicazioni regionali, al cui raggiungimento tutti gli operatori sono tenuti.

La scheda 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'equipe di contribuire al raggiungimento.

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 Dirigenti Responsabili 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 Dirigente Responsabile/Direttore del Dipartimento 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.

FP-CGIL

12

4. MODALITA' DI MISURAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI ATTESI: OBIETTIVI DI EFFICIENZA DEI PROCESSI E QUALITA'.

Tali obiettivi sono riportati nelle schede obiettivi 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 è liquidata in proporzione al grado di raggiungimento.

5. VALIDAZIONE DA PARTE DEL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO

Il Nucleo di Valutazione valuterà il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni U.O./Strutture certificando la metodologia adottata per l'erogazione dell'incentivazione. In caso di rilievi sul grado di raggiungimento, il Nucleo di Valutazione valuterà le considerazioni che i Dirigenti Responsabili/Direttori di Dipartimento faranno pervenire.

6. DESTINATARI DELL'ISTITUTO

Gli emolumenti per la produttività collettiva spettano a tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, che abbia prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso dell'anno di riferimento previa valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Al personale part-time le risorse incentivanti sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa. Ai dipendenti che trasformino nel corso del 2010 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).

7. EROGAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'

La quota del fondo art. 8 CCNL 31 luglio 2009 legata agli obiettivi sarà erogata a consuntivo con le seguenti modalità:

- le risorse sono erogate a ciascun dipendente in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi definiti nei progetti aziendali;
- le quote individuali saranno dall'UOC Gestione Risorse Umane automaticamente rapportate al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio nonché alla percentuale oraria in caso di rapporto di lavoro part-time, con i criteri specificati al precedente punto 6.

FP-CGIL

RETRIBUZIONE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2010

Rispetto a quanto già previsto, per l'anno 2010 la quota degli acconti mensili della produttività collettiva è stata ricondotta al 50% del fondo complessivamente disponibile.

ACCONTI MENSILI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2010	
Categoria	Nuovi acconti mensili anno 2010
A	€ 50,00
B	€ 50,00
BS	€ 50,00
C	€ 55,00
D	€ 60,00
DS	€ 65,00

Il saldo del fondo della produttività collettiva 2010 sarà riconosciuto, a consuntivo, al personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno e la cui percentuale di raggiungimento verrà certificata dal Nucleo di Valutazione, e, comunque, a conguaglio degli acconti già corrisposti.

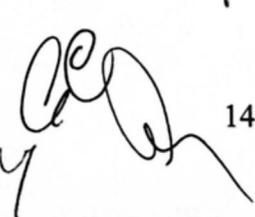
Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti integralmente, le risorse per la produttività collettiva non assegnate al medesimo personale saranno riproporzionate tra tutti i dipendenti in relazione al grado di raggiungimento dei risultati ottenuti validati dal Nucleo di Valutazione Aziendale.



FP-CGIL 

Lauriotti, fi
 Sols

Marafello


ASC FP 


COORDINAMENTO

Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 01.08.2007, 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 20.09.2001, II 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 03.11.1999, 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. Sarà inoltre necessaria 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.

L'Azienda si impegna ad approfondire l'aspetto relativo all'istituzione delle quote di coordinamento, parte variabile, previsto dal contratto, al fine di definire i costi ed i criteri di graduazione, da sottoporre successivamente alle OO.SS., per una valutazione in merito.

NORMA DI RINVIO

Per quanto non disciplinato dal presente C.C.I.A. si rinvia alle disposizioni di legge vigenti e, per quanto compatibili, alle norme contrattuali ed ai regolamenti aziendali ancora vigenti.

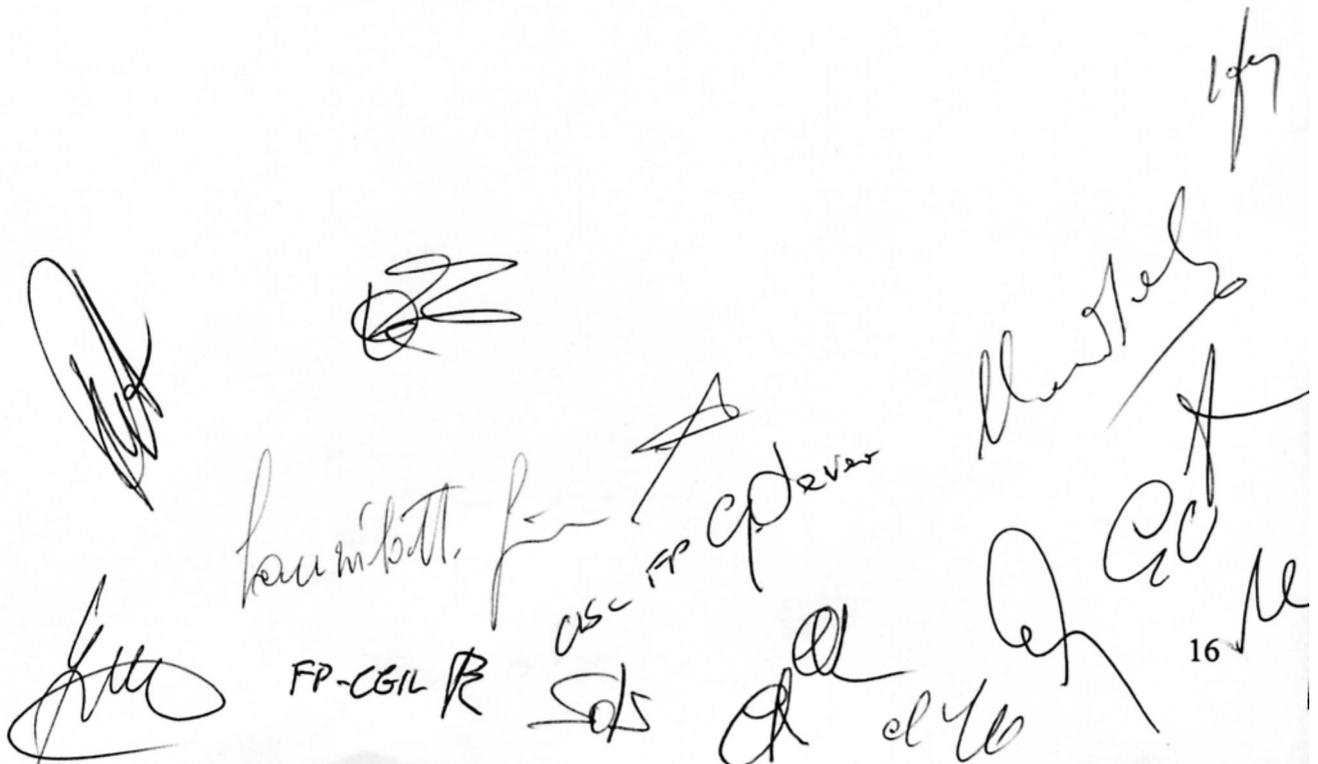
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some legible text includes "Lauriotti", "FP-CGIL/R", "CISL FP", and "15". There are also several stylized initials and full signatures, including one that appears to be "Urbani".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti si impegnano a partire dal mese di dicembre 2010 ad iniziare i lavori al fine di giungere alla regolamentazione dei seguenti istituti:

- Mobilità interna;
- Tempo parziale;
- Banca delle ore;
- Tempi di vestizione/svestizione;
- Sistema di Valutazione.

Le Parti si danno reciproco impegno di concludere i lavori entro 90 giorni dalla prima convocazione.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a large, stylized signature. Below it, the text "FP-CGIL" is written next to a signature. In the center, there is a stamp that reads "CSC FP CP 2010" with a signature over it. To the right, there is another signature and the number "16". At the top right, there is a vertical signature.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

IL RAPPRESENTANTE RSU SIG. GIOVINETTO
EPITANIO CHIEDE DI MANTENERE
GLI ACCORDI RAGGIUNTI RELATIVA-
MENTE ALLA PROGRESSIONE
ORIZZONTALE A DECORRERE DAL
CORRENTE MESE DI NOVEMBRE
2010.

~~Epit~~ Epitania