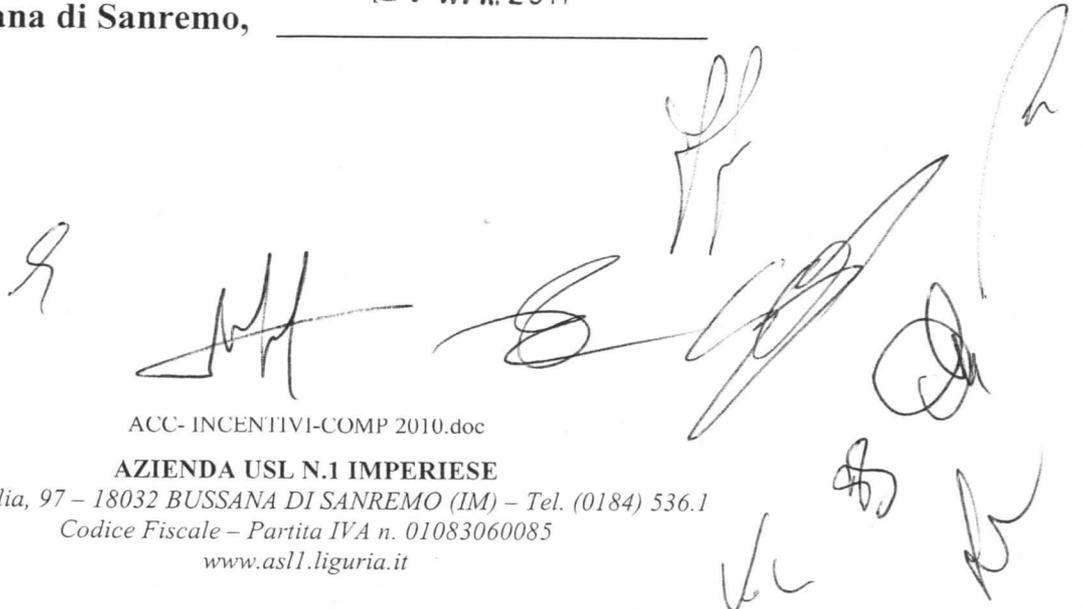


Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

**Verbale di accordo di contrattazione decentrata integrativa fra
Azienda, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto**

**Criteria generali e impianto progettuale
per la ripartizione del fondo produttività collettiva
Personale del Comparto anno 2010**

Bussana di Sanremo, 27 APR. 2011



ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

www.asl1.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

27 APR. 2011

Addì _____, presso la Sede di Bussana ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto in sede di contrattazione integrativa decentrata;

visti e richiamati

- l'art. 4 comma 2° punto 1° del CCNL del 7.4.1999 e successivi rinnovi, che assegna alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali in materia di incentivazione del personale e di ripartizione del fondo per la produttività collettiva;
- l'art. 5 del CCNL del 31/07/2009 ove si ribadisce la necessità che il sistema incentivante debba valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti, in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti;

vista l'ipotesi di contratto siglata in data 24/03/2011 ed inviata al Collegio Sindacale della ASL 1 con relazione illustrativa tecnico-finanziaria in data 07/04/2011 (prot. n. 0011924), ai fini del parere obbligatorio sulla compatibilità con i vincoli di bilancio;

preso atto che il Collegio Sindacale, con verbale n. 4/2011 del 18/04/2011 ha espresso parere favorevole sulla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di contratto;

al termine dell'incontro;

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO

1) Principi generali

1. Il fondo per la produttività collettiva di cui all'art. 8 CCNL 31/07/2009, relativo all'anno 2010, è quantificato in **€ 1.751.721,82**, con riserva di successiva ridefinizione, alla luce dell'eventuale conseguimento degli incrementi di risorse regionali nonché di eventuali residui da altri fondi.

2. Il fondo è ripartito nelle seguenti percentuali:

- 65% PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (valutazione qualità apporto individuale)**
- 30 % PROGETTI COLLETTIVI SPECIFICI**
- 5 % QUOTA AZIENDALE (apporti di particolare valenza strategica)**

3. Le Parti convengono di evidenziare dalla quota-parte del fondo destinata alla produttività individuale (65%) la somma di **€ 58.465,78** quale importo massimo destinato alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di posizione organizzativa, da corrisondersi secondo le modalità ed i criteri di valutazione previsti dal vigente Regolamento Aziendale. Qualora la somma non sia interamente spesa, in relazione agli esiti della valutazione, l'eventuale residuo ritorna alla quota-parte del fondo.

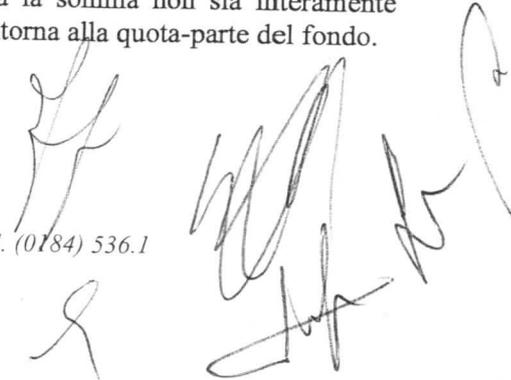
ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

www.asl1.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

2) Produttività individuale (65%)

Quota incentivo legata a scheda valutazione apporto individuale
al raggiungimento degli obiettivi di budget della Struttura

1. La somma a disposizione per ogni singola Struttura Complessa per la produttività individuale (c.d. "quota disponibile di reparto" ai fini esclusivi del presente impianto e da non confondere con il budget negoziato sulla scheda di budget) è costruita secondo la regola consueta già concordata per il 2009 e cioè : totale quota-parte del fondo assegnata (65 %) / totale parametri stipendiali di tutti i dipendenti x parametro di ogni singolo dipendente = **quota singola teorica parametrata**. La somma di tutte le quote singole parametrata raggruppabili sotto un Responsabile di Struttura danno la "quota disponibile di reparto" , cioè la somma a disposizione per la produttività individuale.
2. La misura della somma da distribuire è rapportata alla preventiva valutazione della scheda di budget (quella propriamente detta) da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale al termine del processo di valutazione della performance così come definito nelle LINEE-GUIDA BUDGET 2010, che stabilisce la % di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento (c.d. "sfidanti") a suo tempo negoziati dal Responsabile con la Direzione Aziendale (es.: se la valutazione è 100% sarà distribuito tutto il budget di reparto: se la valutazione è 90 % ne sarà distribuito il 90% , tornandone il 10 % al fondo).
3. La distribuzione dell'incentivo di produttività individuale nell'ambito delle singole Strutture è effettuato sulla base di valutazione dei dipendenti mediante apposite schede di giudizio. Le schede di giudizio (allegati 1 e 2) sono 2 e precisamente:
 - a. una per il personale del Comparto – Categorie A \ B \ C \ D
 - b. una per il personale del Comparto – Categoria D) coordinatori (esclusi titolari di p.o.).
 I titolari di posizione organizzativa, di area sanitaria e non sanitaria, sono soggetti a valutazione separata, sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti nel Regolamento Aziendale in materia.
4. Le schede sono riferite all'anno 2010 e sono finalizzate alla valutazione del grado di apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di budget della Struttura, secondo quanto certificato ed attestato dal Nucleo Aziendale.
5. Le schede 2010 sono modulate sulla base di n. 6 elementi di valutazione ad ognuno dei quali è collegato un punteggio compreso tra 1 e 10; la somma di tali punteggi può determinare l'attribuzione di un massimo di 60 punti; tale valutazione è effettuata dal valutatore di 1^a istanza.
6. Per accedere all'incentivo di produttività individuale ogni dipendente deve conseguire, sulla scheda di giudizio, un **punteggio di sufficienza corrispondente a 36/60.**
7. L'attribuzione della quota individuale di incentivo legata alla scheda di giudizio individuale avviene sulla base delle seguenti fasce:

Punteggio inferiore a 36	-		nessun incentivo
Punteggio da 36 a 41	-	30 %	della quota teorica parametrata
Punteggio da 42 a 47	-	50 %	della quota teorica parametrata
Punteggio da 48 a 54	-	70 %	della quota teorica parametrata
Punteggio da 55 a 60	-	100 %	della quota teorica parametrata

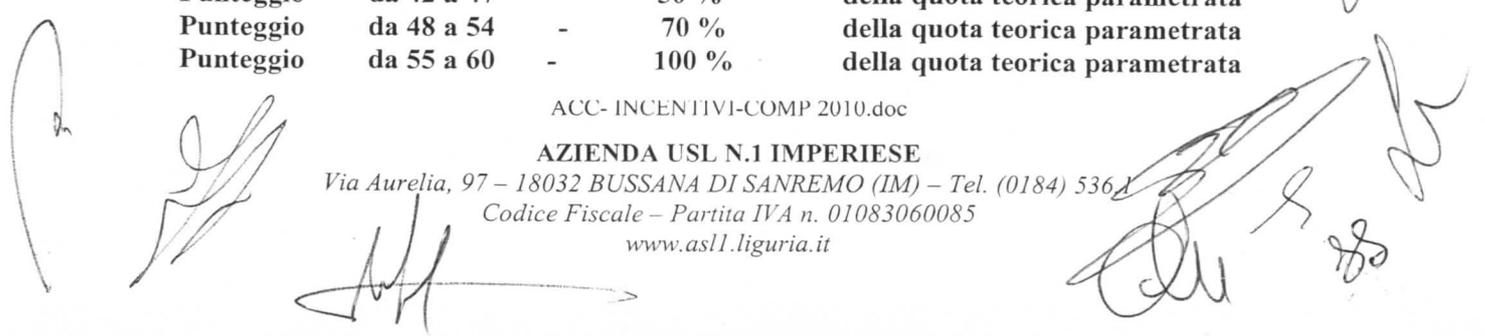
ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 – 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) – Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale – Partita IVA n. 01083060085

www.asli.liguria.it



Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

nel caso in cui la fascia di punteggio massimo (55-60) non venga attribuita ad alcun dipendente della struttura, ovvero in caso di personale cessato in corso di esercizio 2010 e/o in aspettativa, il relativo residuo ritorna al fondo generale.

7. I soggetti preposti alla valutazione individuale sono i seguenti:
- **valutatori di 1^a istanza**
 - Titolari di coordinamento formale (capisala, capitecnici, capioperai)
 - Responsabili UO Professionali
 - Direttori di Stabilimento Ospedaliero \ Distretto \ SC Territoriali (per il personale ad essi direttamente facente capo e per la valutazione dei coordinatori sanitari)
 - Direttori SC area amministrativa-tecnica
 - **valutatori in sede di contenzioso**
 - Direzioni Ospedaliere e Distrettuali
 - Dirigente SOPS (per la valutazione dei coordinatori sanitari)
 - Direttori Dipartimento
 - Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo (in mancanza del Capo Dipartimento)
8. La valutazione dei dipendenti del Comparto collocati in posizione di comando presso altre Amministrazioni (ad es. Procure della Repubblica) in adempimento di norme obbligatorie di legge, ovvero dei dipendenti che abbiano accettato il distacco funzionale presso altri Soggetti pubblici e/o privati in applicazione di specifici accordi regionali e/o convenzioni od accordi di programma fra la ASL 1 e detti Soggetti, è effettuata sulla scheda di cui sopra :
- dal dirigente competente dell'Amministrazione pubblica destinataria del comando
 - dal Responsabile aziendale, o dal suo delegato, incaricato della funzione di interfaccia e collegamento nella gestione del distacco funzionale.
9. In caso di lunga assenza (malattie, maternità, congedi parentali, aspettative etc.) nel corso del 2010, la valutazione avverrà secondo i seguenti criteri:
- a) assenza inferiore a mesi 6: sarà valido il punteggio facendo riferimento esclusivamente al periodo lavorato nel corso del 2010;
- b) assenza superiore a mesi 6:
- in presenza di scheda valutativa 2009:
 - se il punteggio 2009 è inferiore a 36 il punteggio 2010 è di 36
 - se il punteggio 2009 è compreso nella fascia 36-42 il punteggio 2010 è di 42
 - se il punteggio 2009 è superiore a 42 il punteggio 2010 è la media fra 42 e punteggio per residuo 2010
 - in assenza di scheda valutativa 2009: il punteggio 2010 è di 42
 - l'assenza protrattasi per l'intero 2010 che renda oggettivamente impossibile qualsiasi valutazione (anche di livello minimo) non può dare titolo alla quota di incentivo, fatto salvo quanto espressamente previsto da norme di CCNL per i dipendenti che rivestano cariche sindacali: in tale ultimo caso, si riconosce come congrua una valutazione pari a 42/60.

ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

www.asl1.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

c) Mobilità interna in corso d'anno

- Di norma la valutazione è effettuata, di norma, dal coordinatore o dirigente della struttura che ha in carico il dipendente al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- Qualora, anche in relazione alla brevità della permanenza nella struttura di destinazione, il valutato o il valutatore ne ravvisino la necessità, quest'ultimo può acquisire dalla struttura di provenienza una valutazione parziale, avente valore meramente indicativo.

10. Le modalità tecnico-operative della valutazione (procedure- tempistiche – contraddittorio – garanzie) sono disciplinate nell' appendice tecnica di cui appresso

APPENDICE TECNICA

1. Attribuzione (in via sperimentale) punteggi secondo il sistema della valutazione media ponderata:

- Il punteggio **TOTALE** a disposizione del valutatore è pari a **55 moltiplicato per il numero dei dipendenti da valutare;**
- il punteggio **TOTALE** deve corrispondere alla somma dei vari punteggi **SINGOLI**; pertanto, il valutatore dovrà valutare ogni collaboratore tenendo anche conto del punteggio che intende assegnare al restante personale;

Il sistema di valutazione ponderata di cui sopra si applica soltanto qualora il numero di dipendenti da valutare da parte dello stesso valutatore sia pari o superiore a tre.

2. Sottoscrizione schede e tempistica generale

- La scheda è firmata dal valutatore di 1^a istanza e dal valutato, al quale dev'esserne consegnata copia;
- in calce alla scheda è contrassegnato l'esito del giudizio e l'accettazione o meno dello stesso da parte del valutato;
- in caso di non accettazione, il dipendente è tenuto a specificarne in sintesi i motivi nell'apposito spazio dedicato;
- l'Azienda provvede a comunicare a tutte le Strutture (anche mediante contestuale pubblicazione sulla Intranet) apposito avviso di avvio della procedura di valutazione individuale 2010;
- le tempistiche relative alla definizione delle valutazioni sono le seguenti:
 - valutazione preliminare di ogni singolo dipendente entro 20 giorni dall'attivazione della procedura: tale valutazione diventa automaticamente definitiva in assenza di contraddittorio nell'ambito della Struttura;
 - definizione dell'eventuale contenzioso entro i successivi 20 giorni;
 - rimodulazione delle valutazioni preliminari, tenendo conto dell'esito del contraddittorio in modo tale da rispettare il punteggio totale a disposizione; pertanto, le schede dovranno essere acquisite da parte della Struttura Sviluppo Risorse Umane entro il termine massimo di 60 giorni dalla data di avvio della procedura (comunicata come sopra indicato).

ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 – 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) – Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale – Partita IVA n. 01083060085

www.asl1.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

- i termini di cui sopra sono perentori; l'inosservanza degli stessi costituisce elemento di valutazione negativa nei confronti del Coordinatore e/o Dirigente responsabile, salvo oggettivo impedimento dovuto a cause di forza maggiore idoneamente documentato.

3. Contraddittorio

- In caso di disaccordo sul giudizio, il valutato può chiedere, barrando l'apposita casella in calce alla scheda, il contraddittorio per il riesame del giudizio stesso;
- al contraddittorio partecipano il valutato, il valutatore di 1^ istanza ed il valutatore in sede di contenzioso quale terzo garante;
- il valutato può essere assistito da persona di fiducia;
- il contraddittorio NON PUO' essere richiesto per rivedere il punteggio all'interno della fascia di valutazione assegnata;
- le risultanze del contraddittorio dovranno essere annotate in calce alla scheda e sottoscritte dalle parti;
- le risultanze del contraddittorio, in caso di accoglimento del reclamo, possono attribuire, di norma, **NON OLTRE 10 PUNTI AGGIUNTIVI** rispetto a quelli attribuiti in prima istanza;
- qualora, in sede di contenzioso, si accertasse anche una sola valutazione palesemente illogica e/o irrazionale, tutte le valutazioni effettuate dal valutatore "contestato" saranno annullate e ridefinite dal valutatore in sede di contenzioso; in tale ipotesi al valutatore "contestato" sarà attribuibile un punteggio massimo di 36;
- il contenzioso deve essere definito nel termine perentorio di 20 giorni

3) Progetti collettivi specifici (30 %)

1. Una quota pari al 30 % è destinata ai progetti collettivi specifici, definiti congiuntamente fra le Parti firmatarie del presente accordo, come analiticamente descritti nel prospetto allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
2. I singoli progetti collettivi devono essere interamente finanziati nell'ambito della quota-parte del fondo come sopra indicata. Nel caso in cui il numero dei partecipanti comunicati dai Dirigenti Responsabili competenti superi la disponibilità della quota-parte del fondo, le quote individuali potranno subire una proporzionale riduzione.
3. Ciascun singolo dipendente NON può essere compreso in più di 2 progetti collettivi.

4) Norme comuni

1. Le Parti rinviano integralmente alla vigente disciplina di legge e/o contratto collettivo nazionale in materia di rapportazione delle quote singole di incentivo alle giornate di effettiva presenza in servizio;
2. In conformità al principio generale di cui al citato art. 5 del CCNL 31/07/2009 (necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori), le Parti confermano la disapplicazione di qualsiasi

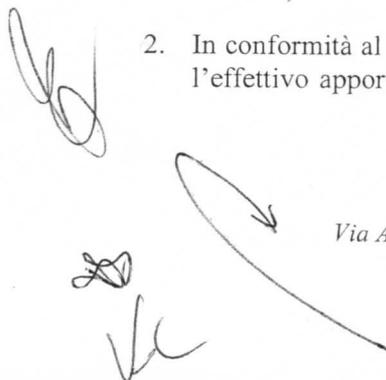
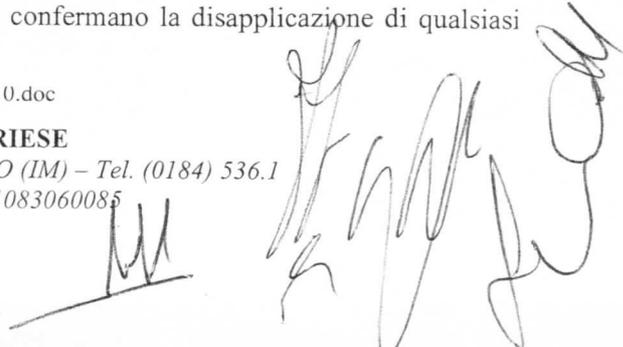
ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

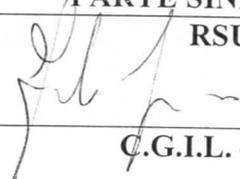
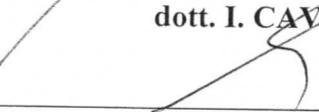
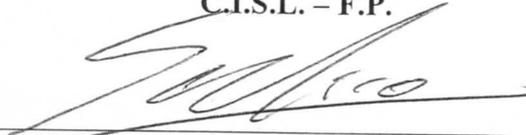
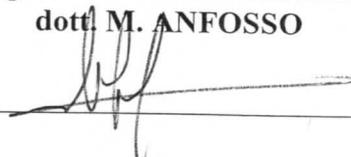
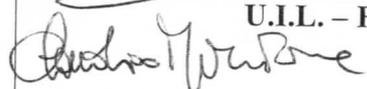
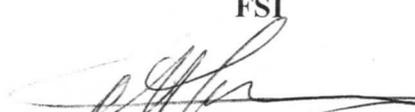
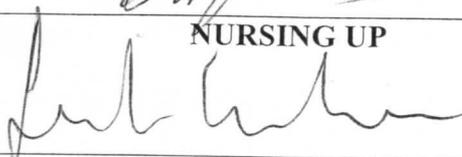
www.asl1.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

disposizione contenuta in accordi di contrattazione decentrata che faccia riferimento, diretto od indiretto, a quote minime (o massime) di incentivo pre-definite a prescindere dai processi di valutazione da parte dei competenti Dirigenti Responsabili.

3. In sede di erogazione dei compensi per la produttività 2010, al personale assunto a tempo determinato saranno erogate le quote valutate come spettanti in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno.
4. Le linee essenziali del presente accordo costituiranno altresì i criteri generali per l'impianto incentivante 2011, fatte salve le modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie sulla base degli esiti del processo valutativo relativo al 2010, nonché sulla base delle eventuali indicazioni e/o linee-guida che dovessero promanare dall'Organismo Indipendente di Valutazione costituito con deliberazione n. 60 del 28/01/2011.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo dott. C. BALBI 	RSU 
Il Direttore SC Sviluppo Risorse Umane dott. I. CAVIGLIA 	C.G.I.L. - F.P. 
Il Direttore Dipartimento Giuridico, Legale Sviluppo Risorse Umane avv. D. DUBBECCO 	C.I.S.L. - F.P. 
Il Dirigente SO Professioni Sanitarie dott. M. ANFOSSO 	U.I.L. - F.P.L.  * VEDI NOTA A VERBALE *
	FIALS 
	FSI 
	NURSING UP 

ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

www.asll.liguria.it

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

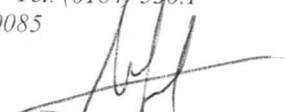
DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

1. Le Parti firmatarie si impegnano ad utilizzare integralmente le risorse aggiuntive attribuite dalla Regione per il 2008 con D.G.R. n. 1806 del 22/12/2008: tale utilizzo prevede la copertura del congelamento operato sugli incentivi 2008, con liquidazione delle competenze sulle buste-paga del mese di aprile 2011;
2. Le Parti firmatarie si impegnano ad utilizzare la somma di € 450.000,00, quale residuo del fondo di carriera relativo al 2009, transitato contrattualmente sul fondo di produttività 2009, al fine di completare il saldo degli incentivi 2009 afferente alla quota-parte del 33,5 (progetti collettivi), fino a concorrenza della suddetta somma disponibile, con liquidazione delle competenze sulle buste-paga del mese di maggio 2011;
3. Le Parti firmatarie si impegnano a definire, in successivo distinto accordo, l'utilizzo delle risorse che si rendano eventualmente disponibili (ad esempio: risorse regionali), per progetti collettivi di valorizzazione delle strutture che conseguano gli obiettivi pur in situazione di forte criticità organico-strutturale (c.d. "reparti pesanti") sulla base di criteri oggettivi.









Ufficio Relazioni Sindacali - GMS \ FG

ACC- INCENTIVI-COMP 2010.doc

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

www.asl1.liguria.it

Impianto Produttività Comparto 2010		progetti collettivi specifici 2010				
Titolo progetto	quote	descrizione progetto	riferimenti	note	% fondo	
1	IMPEGNO SOSTITUZIONI ASSENZA PERSONALE TURNISTA	min € 800,00 max € 2000,00	Il progetto è destinato al personale del Comparto (ruolo sanitario ed OSS) che presta la propria attività lavorativa su "turni" (turnisti) ed è finalizzato al riconoscimento economico dell'impegno profuso per la prestazione di attività supplementare finalizzata alla sostituzione di assenze non programmate che non abbia generato il pagamento di prestazione aggiuntiva	Istituito con l'Accordo di contrattazione del 08/04/2010		30%
2	VALORIZZAZIONE IMPEGNO NELLA PRONTA DISPONIBILITA' INFERMIERISTICA PER TRASFERIMENTO PAZIENTI	min € 190,00 max € 1050,00	Il progetto è finalizzato a valorizzare l'impegno profuso dal personale infermieristico per il sostanzamento del servizio di pronta disponibilità diurna feriale per i trasferimenti di pazienti nell'ambito dell'Area di Emergenza o fra gli Stabimenti della Provincia ovvero ancora per consulenze presso strutture ospedaliere fuori provincia	Istituito con l'Accordo di contrattazione del 24/06/2010	Il progetto sarà pagato nel mese di maggio o giugno 2011	30%
3	VALORIZZAZIONE PRESTAZIONI LAVORATIVE CARATTERIZZATE DA ELEVATISSIMI FATTORI DI RISCHIO E DISAGIO NON IALTRIMENTI INDENNIZZATO - SPDC OSPEDALIERA	€ 600,00 personale infermieristico € 500 personale OSS	Il progetto riconosce economicamente l'apporto, finalizzato al conseguimento degli obiettivi generali posti all'Azienda dalla Regione, fornito dal personale operante nelle SPDC OSPEDALIERE caratterizzate da contesti lavorativi di elevatissimo rischio - le quote sono fisse e non su parametro stipendiale	Su impianto incentivante 2009 confermato su 2010	I rispettivi livelli per Infermieri ed OSS non sono inferiori al 2009	30%
4	VALORIZZAZIONE PRESTAZIONI FINALIZZATE ALLA GARANZIA DI SPECIFICHE FUNZIONI AZIENDALI CARATTERIZZATE DA ELEVATI FATTORI DI RISCHIO NON ALTRIMENTI INDENNIZZATO - AREA AMMINISTRATIVA	peso 1 € 200,00 peso 2 € 100,00	<p>Ai fini del progetto si considerano le seguenti attività, SOLO se svolte continuamente e nell'ambito delle mansioni istituzionali (NO OCCASIONALMENTE): a) maneggio denaro cio CUPA e Casse economali PESO 1 - b) trasporto denaro per versamento PESO 2</p> <p>Il personale partecipante al progetto, ESCLUSIVAMENTE sulla base degli indicatori di cui sopra, deve risultare da attestazione del Dirigente Responsabile</p>	Su impianto incentivante 2009 confermato su 2010	I rispettivi livelli non sono inferiori al 2009 - le quote sono fisse e non su parametro stipendiale	30%
5	PROROGA TECNICA PROGETTO "SALTO RIPOSI TURNISTI" - MESE DI GENNAIO 2010	in misura identica a quelle fissate nella pregressa contrattazione decentrata	Proroga tecnica del progetto convenuta al fine di garantire la regolare continuità nella programmazione dei turni nei reparti ospedalieri con tassativa limitazione al mese di gennaio 2010	Istituito con l'Accordo di contrattazione del 08/04/2010		30%
6	RICONOSCIMENTO ECONOMICO RISCHIO GUIDA AUTOMDRICA 118 DA PARTE DEL PERSONALE INFERMIERISTICO	€ 10,00	il progetto riconosce il disagio dovuto all'attività in questione, attribuendo una quota di € 10,00 lordi per ogni turno prestato secondo le modalità, i criteri e i limiti definiti nell'accordo a fianco indicato	Istituito con l'Accordo di contrattazione del 13/01/2009		5%
7	VALORIZZAZIONE IMPEGNO NELLA P.D. NOTTURNA E FESTIVA OLTRE 6 TURNI MESE - PERSONALE OSS SALE OPERATORIE 1 OP.TECNICI SC S.I.A. e SC SANITA' ANIMALE - PROROGA	€ 30,00	Il progetto intende prorogare, per il 2010, l'aumento di € 30,00 lordi dell'indennità contrattuale per ogni turno di p.d. notturna e/o festiva prestato dal personale OSS che non può rientrare nelle prestazioni aggiuntive	Su impianto incentivante 2009 confermato su 2010		30%
8	VALORIZZAZIONE FUNZIONI DI REFERENTE NON REMUNERATE DA SPECIFICHE INDENNITA' CONTRATTUALI (P.O. - COORDINAMENTO)	peso 1 € 400,00 peso 2 € 200,00	<p>Il progetto è finalizzato a valorizzare: A) le funzioni di referente unico organizzativo svolte in una struttura/reparto/ufficio in cui sia mancante o vacante una figura di coordinatore o titolare di p.o. (peso 1) - B) le funzioni di referente unico facente funzione e/o supporto del coordinatore nell'organizzazione generale della struttura ovvero in specifici settori (peso 2) - le quote sono fisse e non su parametro stipendiale</p> <p>E' TASSATIVA L'ASSEGNAZIONE DI 1 SOLA QUOTA NELL'AMBITO DI CIASCUNA STRUTTURA</p>		Nel progetto NON possono essere compresi i titolari di posizione organizzativa o di indennità di coordinamento	30%
9	RICADUTE PROCESSI RIORGANIZZAZIONE STRUTTURE TERRITORIALI CON ACCENTRAMENTO DI SERVIZI CIO SEDE BUSSANA (CENTRALE 118)	Op.Tecn. Spec. € 125,00 Infermieri € 275,00	Il progetto riconosce il disagio, in relazione alla residenza, derivante dall'accentramento di servizi c/o la sede di Bussana a seguito di riorganizzazioni funzionali - il 2010 costituisce ultimo esercizio di vigenza del progetto	Istituito con l'Accordo di contrattazione del 18/02/2009		5%
10	QUOTA INCENTIVATA AZIENDALE PER DISPONIBILITA' AL DISTACCO FUNZIONALE CIO SOCIETA' MICENES	500 opzione 1 anno 750 opzione 2 anni 1000 opzione 3 anni	Si rinvia alla formulazione dell'Accordo a fianco citato	Istituito con l'Accordo di contrattazione del 10/12/2008		5%

Handwritten signatures of various individuals, likely representing the parties involved in the agreement, located at the bottom of the page.



Imperia 27.04.2011

Al Resp. U.R.S.
Dott. Gianni Scevola

NOTA A VERBALE trattativa 27 Aprile 2011

La UIL-Fpl firma l'accordo sull'impianto incentivi 2010 ma non è d'accordo, come già espresso per gli incentivi 2009, sull' **utilizzo prematuro** delle schede di valutazione dei dipendenti create per stabilire una quota individuale/meritocratica.

Benché siano state modulate in maniera differente da come prevedeva la filosofia di Brunetta, **rimarchiamo**, come precisato dalla circolare 7/ 2010 del Ministro stesso, **che la L.122/10**, bloccando i CCNL per 3 anni, non dà la possibilità di applicare le norme del titolo 3° del D.L.150/09 (meriti e premi) che dovevano essere concertate e decise solo in sede di rinnovo contrattuale, prorogando, quindi, l'utilizzo dello strumento valutativo al 2013.

La UIL-Fpl sottolinea " **utilizzo prematuro** " anche per la distorta interpretazione che si vuol dare alle schede di valutazione, viste sotto una forma troppo inquisitoria e non, invece, come un momento di incontro, correzione e miglioramento continuo delle attività svolte da tutto il personale. Inoltre i Coordinatori (responsabili del procedimento) non hanno la possibilità di realizzare questa funzione nei tempi giusti (**inizio anno--metà anno--fine anno**) ma solo dopo la metà dell'anno seguente, mettendoli quindi in seria difficoltà nell'esplicare nel migliore dei modi questa loro mansione, venendo poi spesso criticati di scarsa obbiettività o di troppa generosità.....

Precisiamo, comunque, che la UIL-Fpl non è contraria al principio dell'ottimizzazione dell'efficienza del pubblico impiego con la possibilità di premiare i più meritevoli, ma nel caso specifico della ASL 1 Imperiese, dove il personale, nonostante le note e croniche carenze di organico , riesce a rendere virtuoso il bilancio Aziendale, riteniamo che non vi siano dipendenti non meritevoli di acquisire economicamente il 100% degli obbiettivi raggiunti.

Sollecitiamo, poi, l'impegno per il successivo e distinto accordo per reintegrare l'obbiettivo riferito ai "**reparti pesanti**" che secondo la UIL-Fpl deve essere raggiunto anche se non assecondato dalle risorse aggiuntive regionali 2010 per dare il giusto riconoscimento ai dipendenti che svolgono la loro attività nei reparti e servizi con maggiore criticità (Medicina-Neurologia-Ortopedia-Chirurgia).

Claudio Muratore
Segretario Provinciale UIL-Fpl
Settore Sanità

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name "Claudio Muratore", written over the typed name.