

BOZZA

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

AREA CONTRATTALE:

COMPARTO

IN APPLICAZION DI:

C.C.N.L. 19 APRILE 2004

AZIENDA:

IRCCS "BONINO -- PULEJO"

INTRODUZIONE

Il presente regolamento disciplina le modalità attraverso cui l'IRCCS "Bonino - Pulejo" applica la parte dei C.C.N.L. relativa alla produttività collettiva. Tale metodica, è oggetto di contrattazione tra la stessa Azienda e le rappresentanze delle organizzazioni sindacali.

ART. 1 – CRITERI GENERALI

Il sistema di incentivazione (produttività collettiva) di cui all'art. 30 del CCNL si basa sulla definizione di obiettivi che uniscono la logica della produttività con quella del miglioramento dei servizi ed impegnano direttamente e collegialmente tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di budget.

ART. 2 – IL FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

L'IRCCS "Bonino - Pulejo" provvede annualmente alla rideterminazione del fondo della produttività collettiva per ciascuna delle diverse aree contrattuali, individuando le integrazioni e rettifiche da apportare allo stesso rispetto alla consistenza dell'anno precedente.

In nessun caso è prevista la possibilità di effettuare integrazioni o decurtazioni utilizzando o scorporando somme stanziare per altre aree contrattuali.

Il fondo per la produttività viene incrementato annualmente per un importo pari ai residui degli altri fondi, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, e della quota dello stesso fondo di risultato di competenza dell'anno eventualmente non erogata per il mancato raggiungimento da parte degli obiettivi.

Le rappresentanze sindacali acconsentono a che una quota limitata del fondo di risultato determinato secondo la metodologia sopra esposta pari a ___% possa essere stralciata dal fondo della produttività e destinata a progetti di rilevante interesse per l'IRCCS. Per tali progetti sussiste l'obbligo per la Direzione

Aziendale di fornire alle rappresentanze sindacali preventiva comunicazione circa gli obiettivi da realizzare. Nei casi in cui tali somme non risultassero effettivamente liquidate o gli obiettivi per i quali fossero state stralciate non fossero raggiunti l'importo del fondo sarà reintegrato per la corrispondente somma.

ART. 3 – METODOLOGIA

La Direzione Aziendale illustra preventivamente, con cadenza annuale gli obiettivi programmatici, permettendo in tal modo ai dirigenti delle macrostrutture e delle singole Unità operative di formulare delle proposte preliminarmente alla negoziazione del budget.

Gli obiettivi di produttività dei servizi sono definiti sulla base degli indirizzi aziendali ed espressi come indicatori di attività, descrittivi del volume delle attività svolte ai diversi livelli organizzativi e di sviluppo di aspetti relativi all'efficacia delle prestazioni erogate e dei percorsi assistenziali realizzati o dell'efficienza dell'organizzazione.

Le verifiche sono svolte trimestralmente dal Nucleo di Valutazione aziendale sulla base dei volumi di attività negoziati, dei dati di attività elaborati dalla direzione ospedaliera e dai dati di costo elaborati dal Controllo di Gestione.

In aggiunta a questi obiettivi di produttività saranno previsti obiettivi di unità operativa/dipartimento per il personale del comparto per il conseguimento di obiettivi di **miglioramento dei servizi e di qualità**.

L'insieme degli obiettivi determinano l'assegnazione della quota di incentivazione.

Conseguentemente il fondo della produttività collettiva per il personale del comparto sarà suddiviso con il 50% legato agli obiettivi di budget e dal 50% legato ad obiettivi propri del personale del comparto.

ART. 4 – PESATURA DELLE UU.OO.

Alla direzione aziendale compete la possibilità di effettuare delle pesature differenziali, in particolare:

- le macrostrutture possono essere pesate in modo differenziale con un range da ___ a ___ sulla base dell'importanza strategica che le stesse rivestono all'interno dell'Azienda;
- le singole unità operative possono essere pesate in modo differenziale con un margine da ___ a ___ all'atto della negoziazione del budget sulla base di criteri quali:
 - Carenza di organico rispetto alla dotazione organica prevista;
 - Continuità assistenziale (tempi di assistenza giornaliera H8 – H12 – H24);
 - Valenza strategica dell'Unità Operativa.

La consistenza del fondo di ciascuna struttura dipende dalla consistenza numerica degli operatori allocati presso la stessa e dalla tipologia degli stessi. In particolare, ai fini del calcolo del fondo della singola struttura, le diverse tipologie di operatori sono pesate sulla base della seguente griglia:

Operatori del comparto:

- | | |
|---|-----|
| • Operatori appartenenti alla categoria Ds: | 145 |
| • Operatori appartenenti alla categoria D: | 134 |
| • Operatori appartenenti alla categoria C: | 124 |
| • Operatori appartenenti alla categoria Bs: | 111 |
| • Operatori appartenenti alla categoria B: | 108 |
| • Operatori appartenenti alla categoria A: | 100 |

Al personale incaricato o supplente, il diritto al salario di risultato viene liquidato solo nei casi in cui la durata del rapporto sia di almeno ___ giorni nell'ambito dell'anno solare di riferimento ed è in ogni caso proporzionale alla durata dell'incarico.

ART. 5 – ALTRI ADEMPIMENTI

L'Ufficio Controllo di Gestione cura la raccolta e l'elaborazione delle informazioni utili al calcolo della performance delle diverse strutture aziendali, sia a consuntivo che in corso d'anno.

L'Ufficio rilevazione presenze cura la raccolta delle informazioni sulle assenze che comportano una decurtazione dell'incentivo a carico dei diversi operatori secondo i criteri evidenziati al punto successivo.

Il settore personale cura l'elaborazione di tutte le informazioni utili ai fini del calcolo del salario di risultato e provvede alla quantificazione dell'incentivo spettante a ciascun operatore. Nei casi in cui le verifiche parziali sul grado di raggiungimento degli obiettivi siano in linea con l'andamento atteso della gestione, può essere erogato un acconto sull'incentivo finale.

Il Nucleo Aziendale di Valutazione (N.A.V.), svolgere i compiti di cui al D.lgs. 286/99, sostitutivo dell'art.20 del d.lgs 29/93 sulla base della documentazione predisposta dall'ufficio controllo di gestione. Dall'analisi della stessa viene quantificato il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, che comporta una proporzionale riduzione del punteggio individuale per gli operatori della dirigenza, come previsto al punto 2 dell'art. 4 e della performance della struttura cui la documentazione esaminata si riferisce. Data la complessità delle verifiche, al fine di mettere il N.A.V. nelle condizioni di esprimere un giudizio significativo, allo stesso è attribuita la possibilità di tenere conto di altri fattori oltre agli indicatori stabiliti in fase di negoziazione e sulla base degli stessi ulteriori fattori il punteggio finale può essere variato con un margine di $\pm 10\%$.

ART. 6 – ALTRE VARIABILI CHE INCIDONO SULL'INCENTIVO

Il salario di risultato di ciascuna U.O. tiene conto della effettiva presenza in servizio dei componenti così come rilevata dall'ufficio rilevazione presenze. Ai diversi operatori si applica dunque una decurtazione dell'importo individuale

teorico promesso proporzionale ai giorni di assenza rilevati nel corso dell'anno di riferimento.

A tal fine si distinguono causali di assenza che non comportano alcuna decurtazione ai fini del salario di risultato e causali che comportano un abbattimento proporzionale al numero di giorni di assenza:

- Causali che danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

A1) Ferie e permessi ex art.33 comma 3 L.104/92, permessi per partecipazione a seggi elettorali, AVIS, nonché per l'aggiornamento professionale;

A2) Permessi retribuiti:

A2.1 - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio;

A2.2 - Lutti;

A2.3 - Motivi personali e familiari (compreso nascita figli);

A2.4 - Matrimonio;

A2.5 - Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge;

A2.6 - Assenza per malattia;

A2.7 - 150 ore;

A2.8 - Assenze per malattia del bambino di età inferiore a tre anni

Il dipendente conserva il diritto alla incentivazione in tutti i casi sopra riportati alla lettera A2, limitatamente ad un periodo massimo di giorni trenta (30) nell'anno solare.

A3) Casi particolari:

A3.1 - Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro limitatamente a 90 giorni anche se a cavallo dell'anno;

A3.2 - Missioni per adempimenti di servizio limitatamente a 30 giorni;

A3.3 - Permessi per motivi sindacali limitatamente a 30 giorni;

Le assenze di cui alla lettera A3 sono da considerarsi in aggiunta ai 30 giorni indicati al precedente punto A2.

- Causali non che danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

B1: Aspettativa per servizio militare senza assegni;

B2: Aspettativa S.A. per motivi di famiglia o personali;

B3: Assenza per infermità, per i periodi non ricompresi alla lettera A);

B4: Astensione facoltativa dopo il parto;

B5: Astensione facoltativa ex art.33 comma 1 Legge 104/92;

B6: Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari;

B7: Personale collocato in aspettativa per motivi sindacali;

B8: Personale in astensione anticipata per gravidanza e puerperio ex artt. 4 e 5 della Legge 1204/71 così come modificata ed integrata dalla legge n. 53 del 8/3/2000, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivi tempo di lavoro;

B9: Assenza per periodi cumulativamente superiori a trenta giorni per malattia del Bambino di età superiore a 3 anni e non superiore a 8 anni (L. 53/2000);

B10: Tutto il periodo di eventuale comando in altri Enti.

Le decurtazioni dovute alle assenze di cui al punto B sono ridistribuite ai colleghi dell'area contrattuale impiegati presso la stessa unità operativa.