

**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DEI
SERVIZI
PERSONALE AREA COMPARTO
ANNO 2005
ACCORDO**

I DATI ECONOMICI

Il fondo a disposizione per l'anno 2005 è provvisoriamente quantificato come segue:

PRESIDI	FONDO (valori espressi in €)
UMBERTO	1.361.521,86
SALESI	310.376,88
LANCISI	217.715,15
	1.889.613,89
RISPARMI PART TIME (da verificare a consuntivo)	105.072,05
	1.994.685,94
QUOTA DIREZIONE GENERALE 8%	159.574,88
	1.835.111,06

CRITERI GENERALI

I principi generali della proposta di utilizzo delle risorse afferenti al fondo "Produttività collettiva e per il miglioramento qualitativo dei servizi" sono i seguenti:

Le risorse a disposizione per l'anno 2005, al netto della quota riservata alla Direzione Generale, vengono ripartite come segue:

Tipologia	Anno 2005
Presenze in servizio	70%
Progetti	30%

Presenza in servizio

Destinatari

Personale area comparto in servizio nell'anno 2005 a tempo indeterminato/determinato.

Il personale con rapporto di lavoro a part time (tempo indeterminato/determinato) ha titolo alla corresponsione della quota rapportata all'impegno orario settimanale.

Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 – commi 2 e 5 – del CCNQ 07.08.1998 e s.m.i., è attribuito il trattamento economico così come previsto dal CCNQ di riferimento

Periodo di validità

1° gennaio / 31 dicembre 2005

Criteri di attribuzione

Il 70% del fondo come sopra individuato è destinato alla "presenza in servizio" mediante quote mensili distinte per categoria il cui coefficiente deriva dalla omogeneizzazione di quelli già in essere presso le ex Aziende "Umberto I, G.M. Lancisi e G. Salesi":

CATEGORIA	VALORE QUOTA
A	1
B	1,20
BS	1,40
C	1,60
D	1,80
DS	2

Le quote sono suddivise in dodici mensilità.

Il dipendente acquisisce titolo alla corresponsione delle stesse (quota mensile) in relazione: alla data di inizio/cessazione del rapporto di lavoro (tenuto conto di quanto indicato sotto il paragrafo "Destinatari");

alla presenza in servizio per almeno 20 giorni nel mese con la precisazione che non sono considerate "presenza in servizio" le sole aspettative non retribuite, ivi comprese quelle sindacali a tempo pieno, e le sospensioni dal servizio a seguito di procedimento disciplinare (sono escluse, pertanto, le varie tipologie di congedi per maternità/paternità, i distacchi sindacali a tempo pieno/parziale ovvero le aspettative sindacali parziali fruiti dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative ed ogni altra tipologia di assenza).

Progetti

Destinatari

Personale area comparto in servizio al 1° settembre 2005 a tempo indeterminato/determinato ovvero assunto in data successiva a quella anzidetta con rapporto di lavoro a tempo pieno o part time.

Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 – commi 2 e 5 – del CCNQ 07.08.1998 e s.m.i., è attribuito il trattamento economico così come previsto dal CCNQ di riferimento.

Il personale in distacco/aspettativa sindacale a tempo pieno non ha titolo alla corresponsione della quota per progetti.

Periodo di validità

1° settembre / 31 dicembre 2005

1° gennaio / 31 dicembre 2006, per la realizzazione dei progetti a carattere biennale.

Criteri di attribuzione

Il 30% del fondo come sopra individuato è destinato alla realizzazione di "Progetti" mediante quote mensili distinte per categoria il cui coefficiente deriva dalla omogeneizzazione di quelli già in essere presso le ex Aziende "Umberto I, G.M. Lancisi e G. Salesi":

CATEGORIA	VALORE QUOTA
A	1
B	1,20
BS	1,40
C	1,60
D	1,80
DS	2

Ambito dei Progetti

Ottemperare ai principi di accreditamento

Rendere esecutivo l'atto aziendale di cui alla determina n.127 del 10/03/05

Migliorare l'attività dell'area

Obiettivi

I progetti da realizzare per le finalità di cui all'istituto contrattuale in epigrafe indicato tendono al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati:

Ottemperare ai principi fissati dal D.Lgs 502/1992 e sue modificazioni e dalla L.R. 20/2000 (Autorizzazione ed Accreditamento) con la massima attenzione allo sviluppo dei processi e al corretto uso degli strumenti di lavoro (pianificazione – procedure – protocolli – etc.); Favorire l'attuazione dei provvedimenti conseguenti all'applicazione dell'Atto Aziendale approvato con determina n. 127 DG del 10/3/2005 con particolare riferimento al nuovo assetto riorganizzativo previsto dal citato Atto e il raggiungimento degli obiettivi di budget 2005 negoziati dalla direzione con la Regione

Migliorare l'efficienza dell'area di appartenenza tramite la messa a punto di procedure allo scopo finalizzate.

Metodologia

Tali progetti prevedono la realizzazione di interventi di adeguamento ai principi normativi innanzi citati, di azioni finalizzate alla realizzazione di quanto previsto nell'atto aziendale, alla revisione di alcuni modelli organizzativi, alla riorganizzazione in termini di efficienza delle attività.

In particolare, i progetti innanzi indicati (A – B – C) si sviluppano secondo le seguenti attività:

Progetto A)

1. Analisi della situazione esistente con particolare riferimento alle nuove discipline normative e individuazione delle criticità;
2. Analisi delle competenze e delle responsabilità specifiche di ciascun profilo professionale;
3. Programmazione e realizzazione degli interventi di adeguamento;
4. Revisione dei modelli organizzativi.

Progetti B e C)

1. Analisi delle azioni da realizzare
2. Individuazione degli obiettivi di budget
3. Individuazioni degli indicatori
4. Temporizzazione

Per l'anno 2005 lo sviluppo dei progetti – area sanitaria - prevede la realizzazione di quanto descritto alla fase 1 della scheda progetti allegata al presente Accordo.

Le restanti fasi saranno sviluppate nel corso dell'anno 2006

Per quanto riguarda le aree amministrative/tecniche dovrà essere individuato un unico progetto con la specifica se il medesimo, in relazione ai suoi contenuti, sarà concluso nell'anno 2005 ovvero proseguirà nell'anno 2006. Tale progetto deve essere corredato dei risultati attesi e dello/degli indicatore/i di verifica al 31 dicembre 2005.

Per i progetti a valenza biennale, gli indicatori di verifica (anno 2006) saranno oggetto di successiva integrazione.

I contenuti dei progetti da realizzare devono essere oggetto di informativa a cura del Responsabile di Area nei confronti del personale coinvolto.

Risultati attesi

La realizzazione dei progetti sarà effettuata per struttura (SOD) e consentirà di:

- individuare le criticità che necessitano di interventi di adeguamento;
 - pianificare i nuovi modelli organizzativi da sviluppare;
- identificare i protocolli prioritari da introdurre (5 per ogni struttura SOD) e quelli da rendere immediatamente operativi.

Valutazione individuale

Il giudizio sull'impegno dei singoli professionisti è espresso mediante compilazione di apposita scheda articolata per SOD, predisposta:

<i>Personale da valutare</i>	<i>Area</i>	<i>Valutatore</i>
Coordinatore Dipartimento	<i>Sanitaria</i>	Direttore Dip. Professioni Sanitarie
Coordinatore SOD	Sanitaria	Direttore Dip. Professioni Sanitarie sentito Coordinatore Dipartimento
Altro personale	Sanitaria	Direttore Dip. Professioni Sanitarie sentito Coordinatore SOD
Posizione Organizzativa	Amministrativa	Responsabile SOD
Altro personale	Amministrativa	Titolare Posizione Organizzativa e, ove

		non prevista, dal Responsabile SOD
Personale assegnato	Staff Direzione Presidi	Direttore Presidio

La scheda valutativa è compilata al termine dell'anno 2005.

Il giudizio nella stessa riportato condiziona, come segue, la consistenza della quota da corrispondere:

- a) positivo: 100% della quota
- b) parzialmente positivo: 60% della quota
- c) non positivo: 0% della quota

Valutazione del risultato finale:

I risultati dei progetti sono validati dal Nucleo di Valutazione aziendale, previa relazione sulla loro realizzazione complessiva da parte:

Area Sanitaria - Direttore del Dipartimento delle Professioni Sanitarie;
 Aree Amministrative – Titolare di posizione organizzativa e, ove non presente, dal Responsabile di SOD;
 Uffici di Staff – Direttore di Presidio

Ad avvenuta verifica da parte del Nucleo di Valutazione il diritto alla quota è riconosciuto: per intero in caso di risultato raggiunto sulla base degli indicatori predefiniti in sede progettuale
 al 60% in caso di risultato parzialmente raggiunto con riferimento agli indicatori medesimi;
 nessuna quota viene attribuita in caso di obiettivo non raggiunto.

Al termine del progetto eventuali disponibilità residue – derivanti dalla valutazione non positiva nel giudizio individuale e/o nella valutazione del risultato finale – saranno corrisposte a favore dei dipendenti che hanno conseguito il giudizio di "positivo" nella valutazione individuale con esclusione di coloro che, pur avendo riportato tale giudizio, appartengono a SOD che non hanno ottenuto la valutazione di "risultato raggiunto".

Criteri di liquidazione :

mese di novembre 2005: quote spettanti per il periodo gennaio/giugno 2005 secondo il criterio della "Presenza in servizio".

mese di maggio 2006: saldo quote spettanti per la "Presenza in servizio" e quote per "Progetti".

Quota a disposizione della Direzione Generale

La Direzione Generale riserva alla sua disponibilità una quota pari all'8% del fondo complessivo relativo all'anno 2005. I criteri di impiego della precitata quota, tenuto anche conto della penalizzazione derivante dalla unificazione delle quote – ex Aziende Ospedaliere - per categoria, saranno comunicati per una congiunta valutazione con le Organizzazioni Sindacali e la RSU aziendale prima di dar luogo al pagamento

Norma finale

Le parti convengono che per il personale del comparto dell'area sanitaria dal mese di gennaio 2006 proseguirà il progetto con lo sviluppo delle fasi successive; nuovi progetti o la prosecuzione di quelli oggetto del presente accordo saranno definiti nello stesso periodo per il comparto dell'area amministrativa .

Un accordo a valere l'anno 2006 riguarderà le modalità ed i criteri operativi.

Si allega al presente Accordo – quale parte integrante e sostanziale dello stesso:

scheda progetto aree sanitarie

tabella di ripartizione quote – per categoria – al netto della quota riservata alla disponibilità della Direzione Generale;

Ancona, 28 luglio 2005