

**AZIENDA - UNITA' SANITARIA LOCALE  
di FORLÌ**

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO DELLA  
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO  
DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA'  
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI  
(Art. 38, comma 3 e seguenti, C.C.N.L. 7/4/1999)**

**- AREA COMPARTO -**

Forlì, 19 Dicembre 2003

per l'Azienda U.S.L. di Forlì

Direttore Amministrativo, Dr. Sandro Casoli  
(per delega del Direttore Generale)

Direttore Sanitario, Dr.ssa Ester Spinuzzi

Dirigente Servizio Gestione del Personale,  
Dr.ssa Giuseppina Vio Gilardi

Direttore Serv. Infermieristico, Tecn., Ost. e Riab.  
Sig. Mauro Taglioni

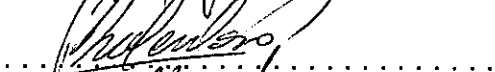
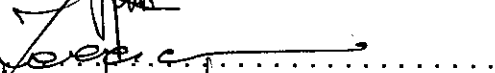
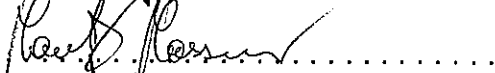
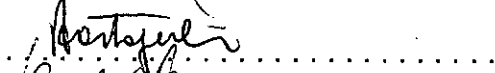
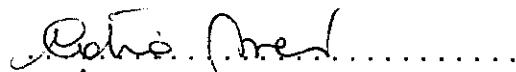
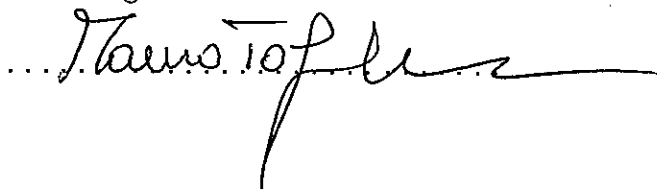
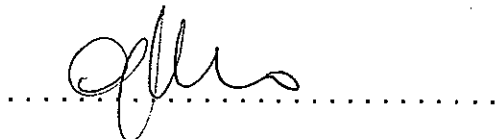
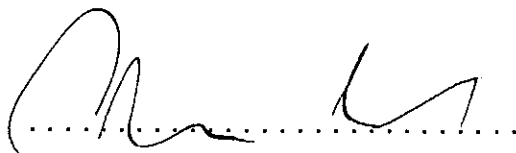
per le Organizzazioni Sindacali

F.P. - C.G.I.L.

F.P.S. - C.I.S.L.

U.I.L. - F.P.L.

R.S.U. Azienda U.S.L. di Forlì



## PREMESSA

L'ammontare economico del fondo destinato alla remunerazione della produttività per il personale del comparto è costituito da:

- Importo del Fondo per la produttività collettiva e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
- Importo Risorse aggiuntive come assegnato dalla Regione Emilia Romagna per l'anno di riferimento;
- Incrementi o decrementi per trasferimenti da o verso altri fondi e nei casi e con le modalità previste dalla normativa contrattuale e/o da intese sindacali aziendali.

Le risorse economiche del fondo come sopra determinato vengono ripartite e finalizzate nella percentuale del 90% per la retribuzione del Premio di Produttività per obiettivi del budget generale e per il restante 10% per la retribuzione del Premio di Produttività per obiettivi straordinari e speciali, come di seguito definiti.

Relativamente all'esercizio 2003 le risorse economiche del fondo, stimate in Euro 3.240.568,24=, importo ragguagliato alla consistenza complessiva del fondo stimata per l'anno 2002 (il fondo 2003 definitivo verrà determinato dalle parti), vengono ripartite e finalizzate secondo le modalità riportate nei punti successivi.

### 1. PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER OBIETTIVI DI BUDGET GENERALE (POG)

Costituisce la fattispecie l'erogazione di quote mensili fisse e prestabilite nei confronti della generalità dei dipendenti, sulla base della categoria di appartenenza e a fronte degli obiettivi aziendali definiti e negoziati attraverso il processo di budgeting.

A tale titolo viene impegnata una quota parte del fondo come sopra determinato, pari a Euro 2.916.511,42=, importo ragguagliato alla consistenza complessiva del fondo stimata per l'anno 2002.

E' in capo alla Direzione Generale la definizione dei macroobiettivi generali dell'Azienda; la successiva individuazione dettagliata degli specifici obiettivi avviene attraverso il processo di negoziazione a cascata tra Direzioni delle Macrostrutture ed i Dipartimenti, fra Dipartimenti e le Unità Operative.

Gli obiettivi sono declinati secondo modalità omogenee aziendali validate dal Nucleo Interno di Valutazione (NIV), con la esplicitazione formale di: categoria dell'obiettivo, descrizione sintetica della finalità dell'obiettivo, risultato atteso, indicatori di verifica, modalità di verifica, operatori coinvolti, azioni previste, referente e peso dell'obiettivo.

Il POG viene erogato mensilmente a ciascun operatore mediante quote legate alla categoria di inquadramento sulla base dei seguenti valori:

- Categoria A	Euro	67,14
- Categoria B	"	77,47
- Categoria Bs	"	100,71
- Categoria C	"	116,21
- Categoria D	"	129,12
- Categoria Ds	"	136,87

Ogni singola categoria comprende i profili professionali definiti dal C.C.N.L. vigente.

L'eventuale somma residua relativa al presente fondo (90%) verrà destinata nell'ambito delle finalità degli obiettivi generali e attribuita proporzionalmente alle singole quote per categoria.

Dal 01 gennaio 2004, il personale neo-assunto a tempo indeterminato potrà accedere al riconoscimento delle quote mensili fisse decorsi i primi 6 mesi continuativi, ad eccezione del personale già dipendente senza soluzione di continuità del SSN; il personale neo-assunto a tempo determinato accede all'istituto decorsi otto mesi continuativi dalla data di assunzione, ad eccezione del personale già dipendente senza soluzione di continuità del SSN.

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time percepiranno un importo del POG proporzionale all'orario reso.

Per l'anno 2003 resta in vigore il regolamento applicato nel 2002.

Ai fini della attribuzione della produttività collettiva si conviene che per i periodi di assenza per maternità, malattia, infortunio sul lavoro eccedenti i 30 giorni cumulativi su base annua, al dipendente non compete alcun compenso a titolo di incentivazione, salvo quanto previsto dall'art.17 del C.C.N.L. integrativo del 20/9/2001.

In caso di progressione verticale o riqualificazione nella categoria/livello economico superiore o in caso di passaggi generalizzati di categoria/livello economico per effetto di automatismi contrattuali in corso d'anno, il riconoscimento della relativa quota fissa mensile avverrà con decorrenza dal 1° gennaio dell'esercizio successivo, salvo diverse disposizioni del C.C.N.L.

Negli stessi casi sopra richiamati che abbiano decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di riferimento, l'adeguamento della relativa quota fissa mensile verrà riconosciuto dal 01 gennaio dell'anno stesso.

Per entrambe le fattispecie si dovrà comunque salvaguardare la proporzione di ripartizione del fondo come previsto (90% e 10%).

## 2. PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER OBIETTIVI STRAORDINARI E SPECIALI (POSS)

Il premio è volto al riconoscimento di quote a fronte di obiettivi straordinari e progetti speciali.

Al finanziamento di dette quote è riservata una parte del fondo pari a Euro 324.056,82= (10% del fondo stimato per l'anno 2002).

La Direzione Generale ripartisce una percentuale dell'80% di detta quota parte fra le macrostrutture aziendali: Presidio Ospedaliero, Distretto, Dipartimento di Sanità Pubblica, Dipartimento Amministrativo e Uffici di Staff sulla base del numero dei dipendenti (di ruolo e non) in dotazione alle singole strutture.

Il restante 20% è attribuito alle medesime strutture sulla base dei seguenti criteri:

- peso delle specificità delle azioni che nell'anno di riferimento connotano il programma dell'Azienda;
- progetti speciali individuati dalla Regione e/o obiettivi individuati dalla Regione a fronte dell'erogazione della quota annuale di risorse aggiuntive.

Le Direzioni delle macrostrutture aziendali individuano gli obiettivi straordinari e i progetti speciali in fase di negoziazione del budget ed in via eccezionale anche in corso d'anno, ma non oltre il mese di giugno; a fronte di obiettivi assegnati successivamente dalla Regione e/o alla definizione di programmi speciali da parte dell'Azienda a seguito della revisione del budget o di sopravvenuti scenari per l'entrata in vigore di nuove norme o problematiche impreviste, è consentito derogare dal termine sopra citato.

Gli obiettivi devono contenere: descrizione sintetica dell'obiettivo, risultato atteso, indicatori di verifica, modalità di verifica, operatori coinvolti, azioni previste, referente e peso dell'obiettivo, quota individuale assegnata, formalizzazione.

La quota annua individuale assegnabile al personale coinvolto non potrà superare l'importo di Euro 1.200,00=; al medesimo dipendente non potranno essere assegnati più di due progetti.

Data la natura particolare degli obiettivi e del coinvolgimento mirato degli operatori, non operano le limitazioni previste al punto 1 per il personale neo-assunto ed a tempo determinato.

Sulla base delle indicazioni operative definite in accordo con la Direzione Generale, i Dirigenti organizzeranno apposite riunioni del personale, documentate sotto forma di verbale, al fine di illustrare gli obiettivi assegnati nella definizione dei budgets, i criteri generali per l'attribuzione degli incentivi di POG, nonché i criteri per l'attribuzione delle quote differenziate nei progetti speciali di cui al POSS all'interno delle équipes interessate. Le economie eventualmente risultanti a consuntivo con riferimento alla presente quota parte del fondo saranno assegnate previa intesa con le OO.SS. e RSU aziendali.

### 3. OBBLIGHI INFORMATIVI

La Direzione Aziendale si impegna a fornire tempestivamente alle OO.SS. e RSU il prospetto degli obiettivi generali e specifici di cui al POG, nonché gli obiettivi straordinari e progetti speciali di cui al POSS come declinati al punto 2 e scaturiti dal processo di negoziazione a cascata e/o individuati in corso d'anno.

La Direzione informa le OO.SS. e RSU in merito ai criteri, adeguatamente esplicitati e motivati, adottati ai fini della ripartizione della quota del fondo del POSS fra le macrostrutture e le singole Unità Operative.

L'esito delle valutazioni effettuate dal NIV è altresì oggetto di informazione alle OO.SS. e RSU a cura della Direzione Aziendale.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo saranno forniti alle OO.SS. e RSU gli elementi conoscitivi di cui al punto 4 successivo, ai fini ivi previsti.

### 4. NORMA TRANSITORIA

Relativamente all'anno 2003, considerato che la modifica di gestione dell'istituto "in corso d'opera" potrebbe penalizzare, operandone una riduzione, la quota riservata ai progetti speciali sui quali alcune Unità Operative si erano già impegnate, le parti potranno concordare, a fronte di opportuna ricognizione della Direzione tesa a fornire i necessari elementi di valutazione (numero dei progetti speciali, obiettivi specifici, numero degli operatori coinvolti e relativa quantificazione economica), la possibilità di destinare quota parte delle economie residue della parte del fondo di finanziamento delle quote mensili fisse della POG all'incremento del fondo destinato al POSS, come determinato dal presente accordo.

### 5. NORMA PROGRAMMATICA

Le parti concordano che la ripartizione delle maggiori risorse derivanti dalla contrattazione nazionale, con riferimento alle due tipologie previste dal presente accordo, sia oggetto di successiva intesa.

La valutazione degli obiettivi è a cura del NIV, segue le regole generali del processo di valutazione aziendale e viene effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo; la liquidazione delle quote di produttività verrà disposta nel mese successivo, salvo le quote relative al POG erogate mensilmente.

### 6. NORMA FINALE

Per quanto non specificamente previsto dal presente accordo, si applica la disciplina di cui al vigente C.C.N.L.

## 7. DECORRENZA

Gli effetti del presente accordo decorrono dal 01 gennaio 2003 ad eccezione della parte destinata agli obiettivi straordinari e progetti speciali, la cui regolamentazione, tenuto conto che i tempi di sottoscrizione non ne consentono una adeguata e piena applicazione, avrà invece decorrenza dal 01 gennaio 2004 così come le determinazioni sopra esplicitate relative al personale neo-assunto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Forlì, 19 Dicembre 2003

per l'Azienda U.S.L. di Forlì

Direttore Amministrativo, Dr. Sandro Casoli  
(per delega del Direttore Generale)

Direttore Sanitario, Dr.ssa Ester Spinozzi

Dirigente Servizio Gestione del Personale,  
Dr.ssa Giuseppina Vio Gilardi

Direttore Serv. Infermieristico, Tecn., Ost. e Riab.  
Sig. Mauro Taglioni

per le Organizzazioni Sindacali

F.P. - C.G.I.L.

F.P.S. - C.I.S.L.

U.I.L. - F.P.L.

R.S.U. Azienda U.S.L. di Forlì

The right side of the document contains ten handwritten signatures, each on a dotted line. From top to bottom, the signatures correspond to: Sandro Casoli, Ester Spinozzi, Giuseppina Vio Gilardi, Mauro Taglioni, and five representatives of the trade unions (C.G.I.L., C.I.S.L., F.P.L., and R.S.U.).