

CCIA AREA COMPARTO

A seguito dell'approvazione senza rilievi espressa dal Collegio Sindacale in data 11 ottobre 2011 sull'ipotesi dell'accordo del personale del comparto siglato il 07/07/2011, le parti si sono incontrate il 25 ottobre 2011 ed hanno proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi allegata

Delegazione di parte pubblica

M. N.
.....
.....
.....

RSU

Roberto Forni
Alex
Roberto Forni
Alexandro Guadagni
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali

FP CGIL *Antonio*
FIALS *M. N.*
CISL FP *De Lamo*
CISL FP *Marie*
CISL FP *honey*

Modena, 25 ottobre 2011

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
DELL'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI MODENA**

Indice

- Premessa
- Art. 1 Durata decorrenza, tempi e applicazione del contratto
- Art. 2 Fondi contrattuali
- Art.3 Il trattamento accessorio legato agli obiettivi aziendali
- Art. 4 Obiettivi di budget
- Art. 5 Obiettivi derivanti da progetti specifici
- Art. 6 Il sistema di valutazione delle prestazioni
- Art. 7 Corresponsione delle quote
- Art. 8 Finalizzazione risorse
- Art. 9 Formazione e aggiornamento ECM
- Art. 10 Disapplicazione istituti
- Art. 11 Norma di rinvio

Beal

Pe

R

*Alcune
Celle*

sk

H

ll
apr

HT
1

alle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate alle unità operative.

2. il raggiungimento di specifici obiettivi strategici aziendali formalizzati in termini di progetto e definiti nella sessione "fondi".

In particolare la corresponsione della produttività ai singoli avviene in base alla valutazione congiunta di due fattori:

- grado di raggiungimento degli obiettivi (budget)
- contributo apportato dal singolo lavoratore al raggiungimento degli obiettivi (scheda di valutazione)

Gli aspetti principali su cui si ritiene opportuno intervenire per sviluppare e migliorare il sistema sono i seguenti:

- impiego delle risorse economiche del fondo secondo criteri coerenti agli obiettivi del SSR ed aziendali, privilegiando la finalizzazione delle risorse stesse ad obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e riscontrabili nella loro realizzazione;
- distinguere tra obiettivi di budget che coinvolgono tutta la struttura/servizio e obiettivi derivanti da progetti specifici di particolare rilevanza.
- Implementare i modelli organizzativi tesi a valorizzare la professionalità e il miglioramento della qualità della prestazione.

Al fine di garantire il coinvolgimento di tutti gli operatori dell'unità operativa, dovrà essere prevista una procedura di condivisione degli obiettivi di budget che dovranno essere esplicitati in apposite riunioni preventive nelle quali il responsabile si farà carico di evidenziare anche i criteri per la valorizzazione del contributo individuale.

Art. 4 Obiettivi di budget

Essi sono individuati nella scheda di budget negoziata con le unità operative e potranno essere modificati in corso d'anno in relazione alle condizioni di negoziazione (variazione obiettivi e/o risorse). Tale scheda comprende tutto il personale appartenente alla rispettiva struttura/servizio e sarà lo strumento attraverso il quale collegare gli obiettivi di budget al trattamento incentivante.

Art. 5 Obiettivi derivanti da progetti specifici

Gli obiettivi di progetto possono essere di gruppo o individuali.

I primi si riferiscono a quelle iniziative di miglioramento organizzativo, gestionale, qualitativo, anche di natura trasversale, che richiedono la collaborazione tra diversi soggetti e/o unità organizzative.

Tali obiettivi si concretizzano nella predisposizione di progetti che devono tendere a risultati specifici e misurabili, individuando il personale coinvolto in relazione alla

Pol
A
Pelle
E
D
H
H
H
3
Boatly

categoria contrattuale di appartenenza nella fase di proposta del progetto stesso e l'entità economica che si intende riconoscere.

I relativi compensi dovranno essere attribuiti dalla direzione aziendale sulla base del sistema di valutazione condiviso che (su proposta dei dirigenti responsabili coinvolti) tenga conto del grado di partecipazione ai singoli progetti secondo principi e criteri che saranno oggetto di confronto tra le parti.

Gli obiettivi individuali sono invece legati a comportamenti professionali e risultati ottenuti a seguito di assegnazione al singolo lavoratore di specifiche funzioni o processi di particolare rilevanza per l'azienda, anche derivanti dall'assetto organizzativo adottato e finalizzati ad una maggiore efficienza dei servizi, quali ad esempio i referenti organizzativi che svolgono funzioni di coordinamento nell'area tecnico amministrativa e i referenti sanitari con funzioni di elevata complessità e altre funzioni di carattere organizzativo e gestionale. Anche in questo caso l'obiettivo dovrà essere formalizzato attraverso la stesura di specifico progetto che dovrà definire i criteri di accesso e di attribuzione delle funzioni stesse previo confronto tra le parti.

Art. 6 Il sistema di valutazione delle prestazioni

Questo articolo integra, e sostituisce l'art. 4 del CCIA del 29/05/2007, con il nuovo modello della scheda di valutazione definito nel corso dell'anno 2010, che potrà essere adattata a fronte di eventuali e significative modifiche organizzative e istituzionali ed oggetto di informazione sindacale.

Il sistema di valutazione rappresenta lo strumento finalizzato all'acquisizione delle informazioni necessarie alla misurazione della qualità della prestazione.

- Il sistema di valutazione deve essere uno strumento di valorizzazione delle risorse umane.
- Gli elementi su cui si basa la valutazione devono essere conosciuti dai valutati ad inizio anno.
- Il processo di valutazione deve prevedere la fase di autovalutazione e di colloquio finale tra valutato e valutatore.
- Lo strumento deve rendere espliciti i fattori di valutazione: tradurre le "capacità" in termini di comportamenti professionali osservabili e gli "obiettivi" in termini di risultati attesi ed indicatori di risultato; entrambi i fattori devono essere chiari e univoci sia per chi valuta sia per chi è valutato.
- Esso deve costituire la base più oggettiva e razionale per dare vita ad un sistema di progressione ed incentivazione
- Lo strumento deve avere carattere di flessibilità rispetto alle esigenze organizzative aziendali, cioè potrà variare ed adeguarsi in riferimento alle capacità professionali ed ai risultati che l'Azienda riterrà più significativi per le proprie finalità. Le stesse capacità individuate oggi come oggetto di valutazione, potranno infatti cambiare nel tempo e così la loro pesatura dandone informazione alle OO.SS. e alle RSU.
- Per assicurare un'uniforme applicazione degli strumenti valutativi, l'azienda provvede ad organizzare apposite iniziative formative rivolte ai valutatori.

Pol
[Signature]
[Signature]
[Signature]
4
[Signature]

- Tempi di Valutazione: il processo di valutazione dovrà concludersi entro il mese di marzo di ogni anno.
- La funzione del valutatore è individuata nell'ambito organizzativo adottato dall'Azienda. Dunque l'operatore avrà come riferimento la posizione immediatamente superiore dallo stesso ricoperta.
- Al fine di una corretta procedura di valutazione, le parti concordano di integrare il sistema con la previsione di un secondo livello di verifica, da attivare in caso di contestazione tra valutato e valutatore. Tale verifica sarà effettuata, con la presenza dell'interessato anche assistito da un terzo di fiducia, da una commissione composta da:
 - * responsabile della direzione del personale (o suo delegato) responsabile SIT } area tecnico sanitaria
RAD (responsabile assistenziale di dipartimento)
 - * responsabile della direzione del personale (o suo delegato) } area tecnico amm.va
Funziario della direzione del personale
Coord. amm.vo di dipartimento o responsabile del servizio

Ciò al fine di oggettivare maggiormente il giudizio nei casi più conflittuali. Il valutato potrà ricorrere nel termine dei 15 gg successivi al ricevimento della scheda. Tale procedura dovrà concludersi in ogni caso entro il mese di aprile.
Il sistema di valutazione interesserà tutti i profili della presente area contrattuale.

Art. 7 Corresponsione delle quote

Il saldo relativo ai compensi, erogati mensilmente per step di avanzamento, previa verifica, e destinati a incentivare la produttività, sarà corrisposto ai lavoratori a conclusione del processo di valutazione in relazione al grado di raggiungimento del risultato legato agli obiettivi di budget e alla scheda di valutazione individuale delle prestazioni, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
Per quanto attiene la retribuzione dei progetti specifici si prevede la corresponsione di quote trimestrali collegate allo stato di avanzamento di raggiungimento degli obiettivi.

Art. 8 Finalizzazione risorse

In considerazione di quanto contenuto nel presente contratto integrativo aziendale, le parti concordano di utilizzare le risorse disponibili nei fondi contrattuali di riferimento nel modo che segue:

1. Fondo art. 8 CCNL 10/04/2008 e art. 7 CCNL 31/07/2009
destinato a remunerare il lavoro straordinario e le particolari condizioni di disagio, pericolo e danno
2. fondo art. 9 CCNL 10/04/2008 e art. 8 CCNL 31/07/2009
destinato a remunerare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Le parti inoltre concordano l'ulteriore utilizzo:

PK
A
JK
CMBE
GHEW
A
JK
JK
5
JK

- € 300.000 per valorizzare il maggiore impegno del personale sanitario per il mantenimento delle attività assistenziali necessarie nel periodo estivo. L'eventuale risparmio sulla spesa totale presunta, sarà riaccreditato al fondo di pertinenza.

Le parti concordano che l'attività legata a tale progetto dovrà trovare soluzione nel tempo, in interventi di riorganizzazione del lavoro e nuove assunzioni.

A tal fine l'azienda si impegna a procedere, fatta salva la copertura del turn over, all'assunzione di:

- n. 5 ostetriche a tempo indeterminato
 - n. 15 infermieri a tempo indeterminato
 - n. 5 OSS a tempo indeterminato
- e, inoltre ad attivare 10 borse di studio.

- € 100.000 per remunerare le attività previste nel progetto Gonzales.

3. fondo art. 10 CCNL 10/04/2008 e art. 8 CCNL 31/07/2009
destinato a finanziare le fasce retributive, le posizioni organizzative.

Al punti 1, 2 e 3

Limitatamente ai residui non spesi, ~~ai fini di cui sopra~~, e nel limite massimo delle risorse finanziarie disponibili, le parti concordano di destinare le stesse alla remunerazione di attività collegate a progetti aziendali, previo confronto tra le parti in merito alle aree individuate e ai principi di assegnazione condivisi.

Art. 9 Formazione e aggiornamento ECM

L'azienda si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a garantire la formazione necessaria per il mantenimento e l'accrescimento del livello di professionalità di tutti gli operatori, in particolare attraverso il riconoscimento della formazione obbligatoria e facoltativa utile al raggiungimento dei crediti di cui al sistema ECM.

YT

Art. 10 Disapplicazione istituti

Tutti gli istituti contrattuali non riconducibili a quanto previsto nei contratti nazionali devono essere disapplicati.

PolC

Art. 11 Norma di rinvio

Le parti concordano di adottare, successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente contratto, appositi regolamenti in materia di contingenti minimi essenziali in caso di sciopero e attività di supporto alla libera professione.

ST

[Signature]

Modena, 7 luglio 2011

[Signature]

FP CAIL [Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

**AZIENDA OSPEDALIERA DI MODENA - COMPARTO
FONDO REMUNERAZIONE PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO - PERICOLO - DANNO**

SITUAZIONE AL 30/06/2011

	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
MONTE SALARI 2001 = 45.673.982			
ART. 3 - CCNL 2004/2005 DEL 5/06/2006			
FONDO PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI	€ 3.354.044,27	€ 3.354.044,27	€ 3.354.044,27
DISAGIO, PERICOLO O DANNO- CONSOLIDATO AL 31.12.2003			
ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 28/10/2006	€ 300.000,00	€ 300.000,00	€ 300.000,00
DIMINUIZIONE PER DIPENDENTI PASSATI A BAGGIOVARA	-€ 482.473,00	-€ 482.473,00	-€ 482.473,00
DIMINUIZIONE PER DIPENDENTI PASSATI A BAGGIOVARA		-€ 284,80	-€ 284,80
TOTALE FONDO DISPONIBILE	€ 3.171.571,27	€ 3.171.286,47	€ 3.171.286,47





AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI MODENA
FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI - COMPARTO

SITUAZIONE AL 30/06/2011

	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
AMMONTARE CONSOLIDATO AL 31/12/2007 -CCNL 2008/2009	€ 2.108.767,57	€ 2.108.767,57	€ 2.108.767,57
AMMONTARE CONSOLIDATO AL 31/12/2003 - ART. 4 - c.1 CCNL 2004/2005			
CCNL 2004/2005 - ART. 6 Comma 1° - € 134,29 X N° DIP. 2029 ALL'1.1.2006			
CCNL 2006/2007 - ART. 11 Comma 1° - N° DIP. 2029 AL 31.12.2005			
QUOTA DI RIEQUILIBRIO REGIONALE 0,25% ANNI 99-2001	€ 305.577,23	€ 305.577,23	€ 305.577,23
INCREMENTO DELL'1% MS ANNO 2001 = 45.673.982	€ 456.740,00	€ 456.740,00	€ 456.740,00
INCREMENTO DELL'1,2% MS ANNO 2001 = 45.673.982	€ 548.088,00	€ 548.088,00	€ 548.088,00
INCREMENTO DELLO 0,4% MS 2001 PARI A 182.696,00 > FONDO ART. 39			
RISORSE REGIONALI PER IL PERSONALE UNIVERSITARIO	€ 13.255,73	€ 13.255,73	€ 13.255,73
RISPARMI PER PASSAGGI A PART-TIME			
PROVENTI DALL' ATTIVITA' DI SUPPORTO L.P. PERS. DEL COMPARTO	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
INCREMENTO DERIVANTE DALLA LEGGE MERLONI	€ 10.350,00	€ 10.350,00	
INCREMENTO DERIVANTE DALLA LEGGE MERLONI SALDO 2007-2009	€ 40.358,05		
ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 29/05/2007			
QUOTE INCENTIVI PERSONALE D.U.	€ 19.320,00	€ 19.320,00	€ 19.320,00
DIMINUZIONE PER DIPENDENTI PASSATI A BAGGIOVARA			
DIMINUZIONE PER DIPENDENTI CENTRO PRELIEVI PASSATI ALLA U.S.L.	-€ 2.156,00	-€ 2.156,00	-€ 2.156,00
INCREMENTO PER DIPENDENTI ANATOMIA PATOLOGICA DALLA U.S.L.	€ 6.804,33	€ 6.804,33	€ 6.804,33
DIMINUZIONE PER DIPENDENTI ENDO E TOSSICOLOGIA ALLA U.S.L.	-€ 5.987,00	-€ 5.987,00	-€ 5.987,00
TOTALE FONDO DISPONIBILE	€ 3.532.456,58	€ 3.490.759,86	€ 3.480.409,86

**AZIENDA OSPEDALIERA DI MODENA - COMPARTO
FONDO REMUNERAZIONE COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO**

SITUAZIONE AL 30/06/2011

ART. 3 - CCNL 2004/2005 DEL 5/06/2006

	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
FONDO PER I COMPENSI PER IL LAVORO STRAORDINARIO	€ 801.192,88	€ 801.192,88	€ 801.192,88
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31/12/2003			
DECURTAZIONE DEL FONDO PER LE 65 ORE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-€ 31.186,42	-€ 31.186,42	-€ 31.186,42
TOTALE FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 770.006,46	€ 770.006,46	€ 770.006,46
DIMINUIZIONE PER DIPENDENTI PASSATI A BAGGIOVARA	- 107.494	- 107.494	- 107.494
TOTALE FONDO DISPONIBILE	€ 662.512,46	€ 662.512,46	€ 662.512,46

**AZIENDA OSPEDALIERA - AREA COMPARTO
FONDO EX ART. 39**

FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SITUAZIONE AL 30/06/2011

	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
FONDO ART.39 - FASCE RETRIBUTIVE E POSIZ. ORGANIZZATIVE			
IMPORTO DEL FONDO CONSOLIDATO AL 31.12.2007 di cui per art. 40 c. 1 CCNL 7.04.99	5980907,77 (290.163,19)	5980907,77 (325.491,79)	5980907,77 (325.491,79)
	€ 132.564,11	€ 132.564,11	€ 132.564,11
CCNL 2008/2009 - ART. 9 - IMPORTO AUMENTO FASCE			
CCNL 2004/2005 - ART. 5 Comma 2° - IMPORTO AUMENTO FASCE	€ 40.287,00	€ 40.287,00	€ 40.287,00
AUMENTO FASCE RETRIBUTIVE - C.C.N.L. 11.4.2008 - ART. 10 C2	€ 20.866,60	€ 40.906,80	€ 40.906,80
Maggiorazioni della professione infermieristica maturate nel corso del 2008			
Maggiorazioni della professione infermieristica maturate nel corso del 2009			
Maggiorazioni della professione infermieristica maturate nel corso del 2010	€ 15.288,40	€ 15.288,40	€ 15.288,40
Risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento per il personale	€ 25.525,89	€ 25.525,89	€ 25.525,89
Risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento per il personale	€ 6.924,21	€ 12.432,94	€ 12.432,94
Risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento per il personale		€ 18.210,17	€ 18.210,17
Incremento con risorse provenienti dal Fondo art. 38, comma 1 nella misura	€ 31.186,42	€ 31.186,42	€ 31.186,42
QUOTE INDENNITA' DEL PERSONALE AFFERENTE AI D.U.	€ 34.802,53	€ 34.802,53	€ 34.802,53
QUOTA "CONGELATA" PER FINANZIAMENTO PASSAGGI D > DS - ART. 19 c. 1 let. B - C.C.N.L. 19.04.2004	-€ 84.874,56	-€ 84.874,56	-€ 84.874,56
DIMINUIZIONE PER DIPENDENTI CENTRO PRELIEVI PASSATI ALLA U.S.L.		-€ 20.888,00	-€ 20.888,00
INCREMENTO PER DIPENDENTI ANATOMIA PATOLOGICA DALLA U.S.L.		€ 10.691,74	€ 10.691,74
DIMINUIZIONE PER DIPENDENTI ENDO E TOSSICOLOGIA PASSATI ALLA U.S.L.		-€ 7.480,40	-€ 7.480,40
TOTALE FONDO DISPONIBILE ART.39	€ 6.188.189,97	€ 6.229.560,81	€ 6.229.560,81