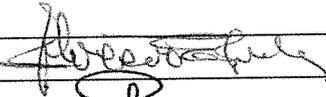
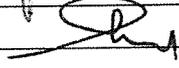
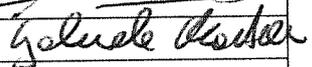
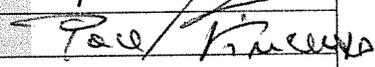
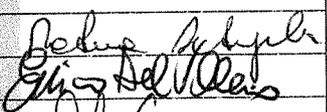




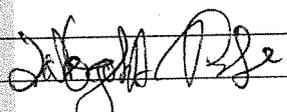
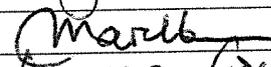
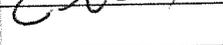
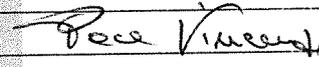
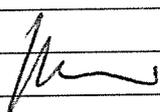
**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI**  
 Via Martiri Lancianesi n. 17/19 – 66100 Chieti  
 C.F. e P. Iva 02307130696

Il giorno **14 dicembre 2017**, in Chieti, presso Sala Riunioni della Direzione Generale ubicata al I livello della Palazzina Sebi, si sono riuniti la Delegazione trattante di Parte pubblica e la RSU e i Delegati delle organizzazioni sindacali rappresentative dell'area del Comparto per sottoscrivere in via definitiva, in assenza di rilievi da parte dal Collegio sindacale sulla preintesa sottoscritta in data 17 luglio 2017, il seguente Accordo Sindacale Aziendale sui criteri generali di ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - di cui all'art. 8 C.C.N.L. II biennio economico 2008/2009 – relativo agli anni 2016 e 2017.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
	OO.SS.
Direttore Generale ASL 	CGIL FP 
Direttore Sanitario ASL 	FPS CISL 
Direttore Amministrativo ASL	UIL FPL
Direttore U.O.C. Amm.ne e Sviluppo Risorse Umane	FSI 
	FIALS
	NURSIND 
	RSU):
	Fabio AGOSTA
	Stefania ANGELUCCI
	Michele APPICCIUTOLI
	Maria Grazia BELLISARIO
	Patrizia BIANCHI
	Diletta CAMPAGNA
	Rossella CESARONE
	Lucia D'AGOSTINO
	Marilena DE ANGELIS
	Enrico DEL VILLANO 
	Antonio DI BIASE
	Elenio DI FILIPPO 
	Lino DI MARTINO
	Antonio DI MICHELE
	Pietro DI PIETRO
	Nicola DI RETO
	Giovanni DI SCIASCIO
	Mira D'IPPOLITO
	Mario FRITTELLI
	Claudio GIALLORETO
	Angela GNAGNARELLA
	Luigi IARLORI



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI**  
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 – 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

Emanuele LATTANZIO	
Michele LA VERGHETTA	
Mauro LIBERATOSCIOLI	
Arturo Mirko MAIELLA	
Nicola MALATESTA	
Carlo MARCIANO	
Alessio MARCOTULLIO	
Davide MARRONE	
Antonio MARTELLI	
Franco MASSONE	
Emilio MEO	
Lina MICOLUCCI	
Antonio MONTEODORISIO	
Edda PRIMAVERA	
Vincenzo PACE	
Giuseppe PERNA	
Gabriele SFERRELLA	
Michele SPERA	
Francesco TAGLIERI SCLOCCHI	
Gianluca TONTINI	
Raffaello VILLANI	
Rosanna ZULLI	



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI**  
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 – 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

## **AREA DEL COMPARTO**

### **ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**sui criteri generali di ripartizione del**

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei  
servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

**(art. 8 C.C.N.L. Il biennio economico 2008/2009)**

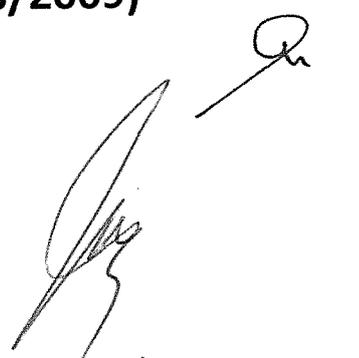
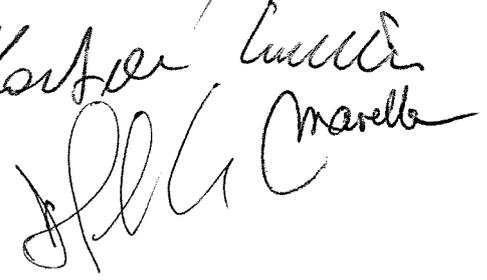
### **ANNI 2016 e 2017**

TIAS 

CGIL FP 

PSI 

NORSIND 

  
Marta Lucia  
Marella 



## Area del Comparto

### Art.1 Premessa

La ASL Lanciano-Vasto-Chieti intende perseguire gli obiettivi definiti dalla programmazione aziendale, nel più ampio quadro dei Programmi Operativi della Regione Abruzzo, nel rispetto dei principi stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009 come da ultimo modificato con il D.Lgs. n. 74/2017, disciplinando l'organizzazione e la gestione dell'istituto della produttività collettiva in relazione al sistema aziendale di valutazione della performance.

Il premio incentivante da corrispondere annualmente al personale dipendente dovrà tenere conto sia dei risultati di budget raggiunti dalla U.O. di appartenenza, sia della valutazione della performance individuale, secondo criteri, procedure e modalità che saranno condivise con le organizzazioni sindacali.

Tuttavia nell'attuale contesto, caratterizzato anche dal lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale e dalle continue modifiche della cornice normativa di riferimento, si rende opportuno, per gli anni 2016 e 2017, definire un accordo ponte sui criteri per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività collettiva del personale del comparto nelle more della definizione di un sistema di valutazione più articolato a valenza pluriennale.

### ART.2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e al personale comandato in ingresso, in relazione alla effettiva presenza in servizio.

Si applica, altresì, al personale a tempo determinato che ha lavorato, in corso d'anno 2016 e 2017, per un periodo superiore a sei mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il presente contratto si applica in misura proporzionale all'orario di servizio prestato.

### ART. 3 Sistema di finanziamento

Si da atto che il fondo destinato a remunerare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, costituito ai sensi del CCNL vigente in materia, è pari a complessivi € 1.702.220,95 per l'anno 2016 ed è in corso di determinazione per l'anno 2017.

Ai sensi della normativa vigente, al fondo della produttività collettiva sono conferiti gli eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l'istituto e riguardanti anni precedenti, anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente, relativi all'anno di riferimento o ad anni precedenti.

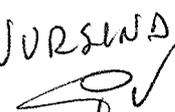
Le risorse residue, di cui sopra, saranno liquidate con le medesime modalità previste dal presente C.C.I.

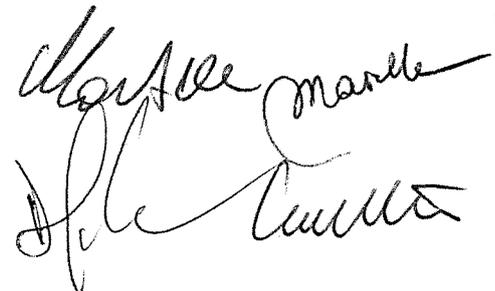
Sulla consistenza di tali risorse, l'Azienda darà informazione preventiva alla RSU e OO.SS..

FIANS 

FSI 

CGIL 

NURSIND 





#### ART. 4 Criteri di riparto del fondo

Si conviene che il fondo riferito a ciascuna delle due annualità 2016 e 2017, come sopra determinato, sia ripartito in tre distinte quote e precisamente:

1. € 10.000,00 per indennità di maneggio valori secondo criteri da definire separatamente;
2. una quota stimata in € 20.000,00, finalizzata alla corresponsione della indennità di cui all'art. 27 del CCNL 2002/2005 (indennità SERT) al personale dipendente che presta servizio presso l'unità operativa di Medicina Penitenziaria;
3. una quota pari al 15% del fondo, finalizzata alla corresponsione di un premio incentivante aggiuntivo al personale sanitario e tecnico di categoria A, B, C e D e livelli economici Bs e Ds stabilmente impegnato sui tre turni (H24) corrisposto in misura proporzionale al numero delle notti effettuate;
4. la rimanente quota, destinata a tutti i dipendenti dell'area del comparto, che sarà corrisposta a seguito delle valutazioni espresse dal N.A.V., per ciascuno degli anni 2016 e 2017, sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.

Eventuali somme non spese, riferite ai punti 1, 2 e 3, di cui sopra, saranno riassegnate al fondo generale (punto 4) che viene ripartito con le seguenti modalità:

a) definizione quota individuale teorica:

- a. si attribuiscono a ciascun dipendente dell'area del comparto a tempo indeterminato e determinato, che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento, un numero di giornate di servizio, uguale per tutti, pari a 365;
- b. da 365 vengono detratti i giorni di assenza effettuati dal dipendente, cosicché si determina, per ciascuno, il numero di giornate di servizio "effettivo". Così come previsto dalle vigenti norme di legge e contrattuali, non saranno considerate le assenze equiparate alla effettiva presenza in servizio.
- c. il numero individuale di giornate di servizio "effettivo" ottenuto viene moltiplicato per un coefficiente che è pari a **1,7** per la categoria D/Ds, **1,5** per la categoria C, **1,3** per la categoria B/Bs e **1,1** per la categoria A, ottenendo un nuovo valore (numero punti) individuale relativo a ciascun dipendente;
- d. il fondo a disposizione viene quindi diviso per la somma dei valori individuali di tutti i dipendenti che hanno accesso al fondo, al fine di definire il valore del singolo punto;
- e. il valore del punto moltiplicato per il numero dei punti di ciascuno determina la quota individuale teorica;

- b) la quota individuale reale è quella effettivamente spettante al dipendente, tenuto conto del grado di raggiungimento dei risultati, da parte della U.O. di appartenenza, rispetto agli obiettivi assegnati, secondo le indicazioni del Nucleo Aziendale di Valutazione. Si considera quale U.O. di appartenenza di ciascun dipendente quella nella quale lo stesso ha prestato servizio per il maggior numero di giorni nell'anno di riferimento.

In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi, comunicato dal N.A.V. per ciascuno degli anni considerati e per ciascuna unità operativa aziendale, le parti concordano di articolare la distribuzione del premio di risultato su tre fasce di merito, ciascuna delle quali comporta una diversa percentuale di accesso al fondo e precisamente:

PSI *[signature]*  
CIAZS *[signature]*  
NURSIND *[signature]*  
CGIL FP *[signature]*  
*[signature]* *[signature]* *[signature]*



<i>esito valutazione</i>	<i>% di raggiungimento risultato</i>	<i>% di accesso al fondo</i>
totalmente positiva	dal 81% al 100%	100%
parzialmente positiva	dal 41% al 80%	50% ovvero pari alla percentuale di raggiungimento se maggiore
negativa	fino al 40%	corrispondente all'acconto già corrisposto

Le eventuali quote di fondo non utilizzate per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi costituiscono economia di bilancio per l'anno a cui si riferiscono.

#### **ART. 5 Tempi di erogazione del premio di produttività**

I compensi saranno erogati entro i due mesi successivi alla formalizzazione dell'esito delle valutazioni effettuate dal N.A.V. sui risultati raggiunti.

#### **ART. 6 Norma programmatica**

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo avrà validità solo per gli anni 2016 e 2017 e si impegnano, entro la fine del corrente anno, a definire un nuovo accordo, anche alla luce di eventuali intervenute nuove disposizioni contrattuali, con validità dall'anno 2018, che preveda:

1. l'introduzione di schede di valutazione individuale della performance che, a parità di grado di raggiungimento dell'obiettivo dei risultati di U.O., possa differenziare il contributo del singolo dipendente;
2. una eventuale revisione dei criteri di erogazione della quota di incentivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi;
3. la definizione di criteri e strumenti che favoriscano la partecipazione e una più diffusa comunicazione interna degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura affinché ciascun operatore possa essere coinvolto nel loro perseguimento.

CGIL FP

CISL FP

PSI

Manfredi  
Marta

FIALS

NURSINA