



AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA

A.R.E.S. 118

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

In tema di

"DEFINIZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE DEL COMPARTO"

In data 5 settembre 2014, a seguito dell'esito positivo del controllo esercitato dal Collegio Sindacale in data 5 agosto 2014, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Azienda Regionale di Emergenza Sanitaria 118 – A.R.E.S. 118 e le Organizzazioni sindacali, nelle persone di:

Per l'A.R.E.S. 118

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	
Dott. Francesco Malatesta, Direttore Amministrativo	
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	
Dott. Roberto Bizzocchi, Direttore U.O.C. Stato Giuridico	Assente
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale	
Dott.ssa Silvia Scelsi, Responsabile Servizio Infermieristico	

Per le Organizzazioni Sindacali

RSU COSCIA MARIO - GROSSO ANTONIO PASCUCCI ERNESTO ORLANDI SERGIO - ALESSANDRO TILIPANI CRISTINI ANGELO DIGIORGIO FABIO	
CGIL FP BULSONE SERGIO	
CISL FP TRINCA PRIMO	
UIL FLP	
FSI GIOVANNI RONCHI	
FIALS MAGGI PAOLO	

sottoscrivono, in via definitiva, l'allegata ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale.

Ente/Collegio: AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA - ARES 118

Regione: Lazio

Sede: Via Portuense 240 - Roma

Verbale n. 31 del COLLEGIO SINDACALE del 05/08/2014

In data 05/08/2014 alle ore 10:00:00 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero della Salute

EUGENIO CONTE

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

FLORA DE FILIPPIS

Presente

Componente in rappresentanza della Regione

LUCIA COCCI

Assente giustificato

Componente in rappresentanza della Regione

STEFANO GATTONI

Assente giustificato

Componente in rappresentanza della Conferenza dei Sindaci

BRUNO PEZZUOLO

Presente

Partecipa alla riunione

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

1) Contratto Collettivo: Certificazione ai sensi dell'art. 40 bis decreto legislativo n.165/2001.

2) Varie ed eventuali

1) Contratto Collettivo: Certificazione ai sensi dell'art. 40 bis decreto legislativo n.165/2001.

Il Collegio procede all'esame della Relazione illustrativa e della Relazione tecnico finanziaria pervenute in data odierna con Nota prot. n. 2696 del 24 luglio 2014.

Dette Relazioni, a richiesta del Collegio, sono state illustrate dalle Dirigenti firmatarie delle stesse, alle quali il Collegio ha chiesto di apportare delle integrazioni al fine di chiarire alcuni aspetti non ben evidenziati nei testi pervenuti.

Tali integrazioni recepite in apposite Note trasmesse al Collegio in data odierna vengono valutate soddisfattive dal Collegio stesso che compila l'apposito modello previsto nel sistema informativo PISA per l'approvazione della Contrattazione integrativa, modello che viene allegato in data odierna al presente Verbale e ne costituisce parte integrante.



ESAME DELIBERAZIONI SOTTOPOSTE A CONTROLLO

ESAME DETERMINAZIONI SOTTOPOSTE A CONTROLLO

RISCONTRI ALLE RICHIESTE DI CHIARIMENTO FORMULATE NEI PRECEDENTI VERBALI

Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

2) Varie ed eventuali: nulla da esaminare

La seduta viene tolta alle ore 14:00:00

previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

[Handwritten signatures]

PER COPIA CONFORME
Data _____ Firma *[Signature]*

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 05/08/2014 alle ore 10:00:00, si è riunito, previa convocazione a mezzo e-mail del 29/07/2014 presso la sede del l'ARES 118,, via Portuense n.240 - 00149 - Roma,, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 44 commi 3 e 4 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dai:
fondi contrattuali e nello specifico la dotazione del fondo per i compensi per lavoro straordinario e la remunerazione di particolari situazioni di disagio, pericolo e danno.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. senza protocollo del 18/07/2014 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. senza protocollo del 18/07/2014 ? Si

ESPRIME

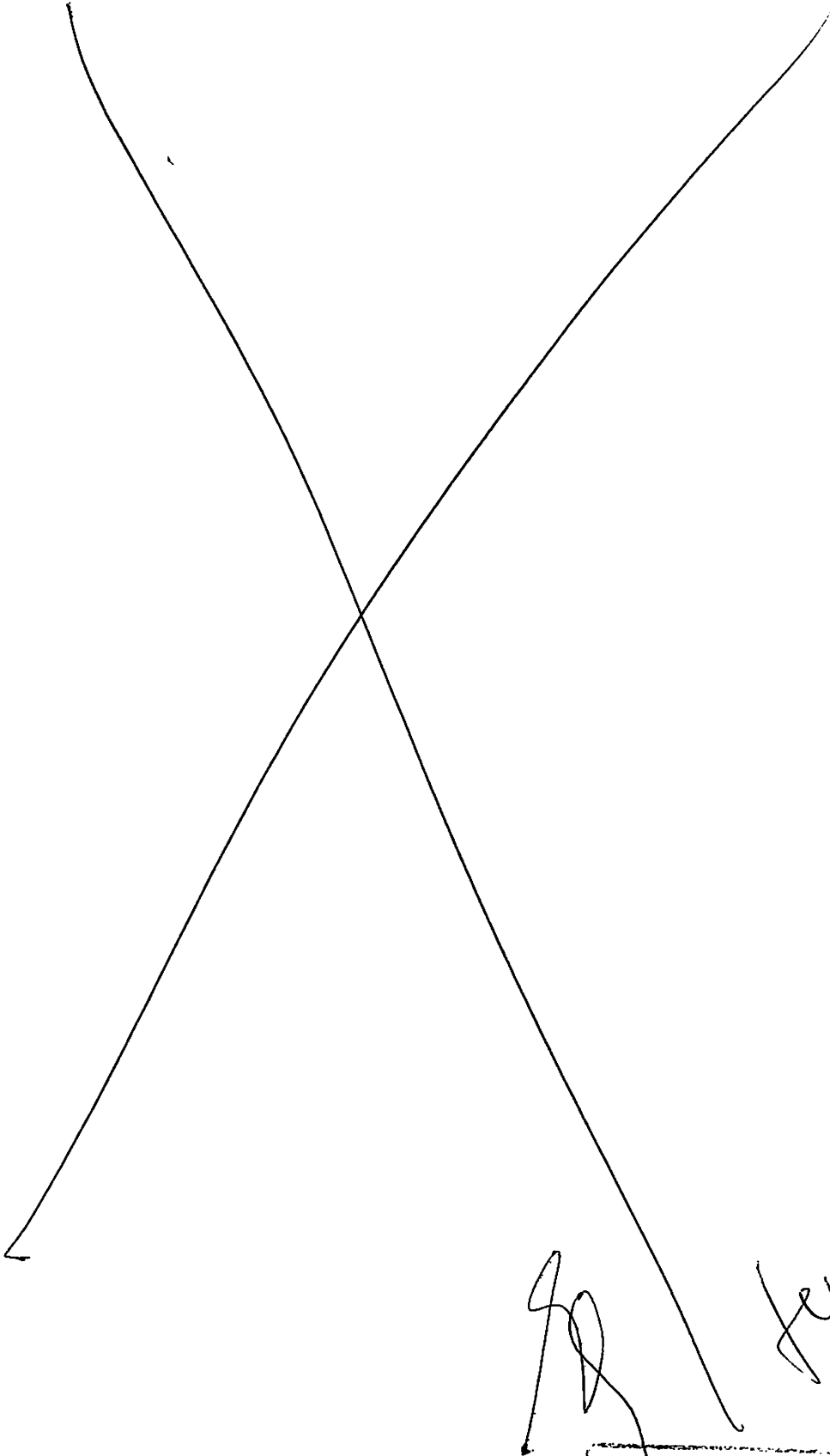
parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

1) Cancellare le parole "- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo" e sostituire con le parole: "- vista la relazione tecnico-finanziaria a firma del Direttore dell'UOC Trattamento economico e previdenziale".
Il Collegio acquisisce altresì le Note integrative alla Relazione tecnico-finanziaria ed alla Relazione illustrativa redatte in data odierna e contenenti i chiarimenti richiesti dal Collegio su alcuni aspetti non ben evidenziati nei testi pervenuti.
Il Collegio segnala la necessità di verificare per l'anno in corso il numero di ore di lavoro straordinario che verranno autorizzate a favore del personale dipendente al fine di evitare l'eccedenza che da anni costantemente si verifica.
Si rinnovano, altresì, le richieste del Collegio relativamente allo straordinario ed in particolare quella contenuta nel Verbale n.18 del 30 ottobre 2013, con la quale si evidenziava all'Amministrazione la necessità della riduzione della notevole eccedenza di ore di straordinario rispetto a quelle previste dal CCNL, anche tramite interventi di modifiche organizzative.
Il Collegio, al fine di meglio poter valutare le cause di detto fenomeno, chiese al Direttore Amministrativo - pro tempore - che venisse presentata una relazione illustrativa delle necessità che rendono indispensabili prestazioni in eccedenza all'ordinario orario di lavoro e come le stesse vengano rilevate ed altresì gli interventi che si ritengono utili ad evitare il fenomeno.
e come le stesse vengano rilevate e gli interventi che si ritengono utili ad evitare il fenomeno."

PER COPIA CONFORME
Data _____ Firma _____



[Handwritten signature]

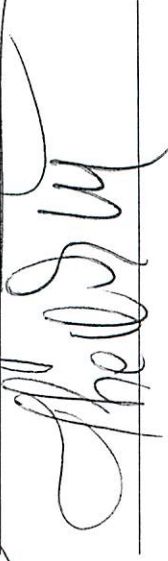
PER C.P.A. CONFORME
Data firma *[Signature]*

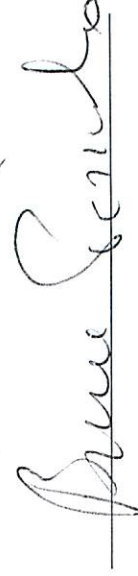
ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO


Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

EUGENIO CONTE 

FLORA DE FILIPPIS 

BRUNO PEZZUOLO 

PER COPIA CONFORME
Data Firma 

UOC TRATTAMENTO ECONOMICO E
PREVIDENZIALE
Via PORTUENSE, 240 - 00149 ROMA
Tel 06 53082414
E-mail: fmariucci@ares118.it



Al Collegio Sindacale
DD Antonio
5/8/14

Al Direttore Amministrativo
DD Antonio
5/8/14

Al Collegio Sindacale

E p.c. Al Direttore Generale *os loob/kerupfelice*
Dott.ssa Maria Paola Corradi *RC*

Al Direttore Amministrativo
Dott. Francesco Malatesta

INTEGRAZIONE alla Relazione tecnico finanziaria, del 18 luglio 2014, al contratto integrativo del personale del comparto dell'ARES 118 di Roma: IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL IL 30 giugno 2014 con decorrenza: dal 1° luglio 2014.

Così come richiesto, in data 5 agosto 2014, alla sottoscritta dal Collegio Sindacale, riunito per l'esame dell'ipotesi del CIA e dei relativi allegati, si integra la Relazione tecnico finanziaria, del 18 luglio 2014 per specificare che:

nella fase transitoria, da gennaio 2014 a giugno 2014, sono stati posti in pagamento a titolo di acconto, a valere sul fondo della produttività del comparto, sull'anno 2014 € 583.678,56 con un residuo provvisorio di € 1.364.435,32.

Il 20 % di tale residuo provvisorio verrà distribuito quale premio per il miglioramento della performance individuale per un importo provvisorio di € 272.887,1, mentre l'80 % di tale residuo provvisorio verrà distribuito quale premio per il miglioramento della performance collettiva di struttura per un importo di € 1.091.548,26., secondo le date, di liquidazione e pagamento, previste al punto 7 dell'articolo 2 dell'accordo integrativo in oggetto, e precisamente a febbraio 2015 la produttività individuale e ad aprile 2015 la produttività collettiva.

Roma, li 5 agosto 2014

Il Direttore della UOC
Trattamento Economico e Previdenziale
Dott.ssa *Lilisa Mariucci*



Relazione Illustrativa al contratto integrativo del personale del comparto dell'ARES 118

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 30 giugno 2014
- decorrenza: dal 1° luglio 2014, sino alla sottoscrizione del nuovo C.C.I.A., fatte salve eventuali modifiche normative.
- La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA (delibera n. 98/2011) Direttore Generale dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo dott. Francesco Malatesta, Direttore Sanitario Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore UOC Stato Giuridico dott. Roberto Bizzocchi, Direttore UOC Trattamento Economico e Previdenziale dott.ssa Luisa Mariucci, Responsabile Servizio Assistenza Infermieristica dott.ssa Silvia Scelsi

PARTE SINDACALE

– OO.SS ammesse alla contrattazione: RSU Aziendale, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS

– OO.SS. firmatarie: RSU Aziendale, CGIL FP, CISL FP, FSI, FIALS

- Le materie del contratto integrativo sono: “sistema premiante del personale del comparto”
- Soggetti destinatari: tutto il personale del comparto dipendente dell'ARES 118 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nonché al personale di altre Aziende in posizione di comando presso l'ARES 118
- E' stato adottato il Piano della performance per il triennio 2012 – 2014 a seguito di legge regionale n. 1/2011;
- Sono in corso di attuazione gli adempimenti di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009;
- La Relazione della Performance per l'anno 2012 è stata validata dall'OIV.

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 40, come novellato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha stabilito che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

In data 21 ottobre 2013 era stato sottoscritto un accordo integrativo con il quale le parti avevano stabilito l'erogazione del fondo della produttività per gli anni 2011-2013 sotto forma di premio di presenza giornaliero, al personale dei ruoli sanitario, tecnico e amministrativo cui questo non era stato corrisposto. Con il medesimo accordo era stato pattuito, inoltre, che, a decorrere dal 1° gennaio 2014 il predetto fondo sarebbe stato erogato sulla base di un nuovo sistema premiante.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'd'.

L'allegata ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, prevede una suddivisione del fondo in due parti: una quota quale premio per il miglioramento della performance collettiva di struttura pari all'80% dell'intero fondo e una quota quale premio per il miglioramento della performance individuale pari al 20% dell'intero fondo, con parametri di accesso al fondo distinti per le diverse categorie.

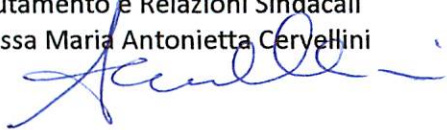
La valutazione della performance collettiva avverrà sulla base di criteri oggettivi di misurazione della percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati alle Strutture aziendali, mentre la valutazione della performance individuale è ispirata ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore ed alla partecipazione del valutato al processo di valutazione.

Pertanto si ritiene che la presente ipotesi di accordo per il sistema premiante del comparto risponda ai vincoli legislativi e contrattuali vigenti ed in particolare:

- a) rispetta il principio di corrispettività previsto dall'art. 7, comma 5, decreto legislativo n. 165/2001, in quanto l'erogazione delle quote è effettuato solo per prestazioni effettivamente rese;
- b) contribuisce ad assicurare e migliorare i livelli di efficienza e produttività dei servizi, come disposto dall'art. 40 *bis*, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, premiando ed incentivando sia l'impegno e la qualità della performance individuale, attraverso la valutazione, che la performance complessiva della struttura essendo strettamente finalizzato al raggiungimento di risultati e obiettivi effettivi e misurabili;
- c) è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (art. 8 CCNL del 31.7.2009, art. 9 del CCNL del 10.4.2008, art. 30 del CCNL del 19.4.2004, art. 4 del CCNL del 5.6.2006 ad oggetto "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" nonché gli artt. 46, 47 e 48 del CCNL 1.9.1995).
- d) garantisce l'erogazione di quote di incentivo, in relazione ad un sistema trasparente di valutazione dell'attività e dei comportamenti.

Roma, 9 luglio 2014

Il Dirigente Pianta Organica
Reclutamento e Relazioni Sindacali
dott.ssa Maria Antonietta Cervellini



Il Direttore UOC Stato Giuridico
dott. Roberto Bizzocchi



Relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo del personale del comparto dell'ARES 118 di Roma: IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 30 giugno 2014 con decorrenza: dal 1° luglio 2014.

Le materie del contratto integrativo sono: "sistema premiante del personale del comparto"

L'ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, prevede una suddivisione del fondo in due parti: una quota quale premio per il miglioramento della performance collettiva di struttura pari all'80% dell'intero fondo e una quota quale premio per il miglioramento della performance individuale pari al 20% dell'intero fondo, con parametri di accesso al fondo distinti per le diverse categorie.

Premesso che:

La delibera del 12 marzo 2012 n. 134, ha disposto:

- di approvare, in via definitiva e a conclusione della verifica effettuata dalla Regione Lazio, i fondi del personale del comparto dell'ARES 118 per l'anno 2010 che presentano la seguente consistenza al 31 dicembre 2010:

1 -fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno art. 7 CCNL 31/7/2009 anno 2010: totale importo al 31/12/2010 € 17.312.977,32

2 -fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio per la qualità delle prestazioni individuali art. 8 CCNL 31/7/2009 anno 2010: totale importo al 31/12/2010 € 2.143.467,92

3 -fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica art. 9 CCNL 31/7/2009 anno 2010: totale importo al 31/12/2010 € 5.953.771,90;

Per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014, sulla base di quanto stabilito dalla Regione Lazio in merito al calcolo della consistenza dei fondi, si è proceduto alla riduzione degli stessi in base alla diminuzione del personale per cessazione dal servizio. Tale riduzione è stata operata in base alla formula stabilita nella circolare n. 12 del 15 aprile 2011 del MEF che, operando una riduzione percentuale, in base alla media ponderata tra i presenti alla data del 1° gennaio 2010 e 31 dicembre 2010 e i presenti alla data del 1° gennaio di ogni successivo anno e il 31 dicembre di ogni successivo anno, riduce ogni fondo, di anno in anno, complessivamente. Inoltre si sono operati alcuni piccoli aggiustamenti solo sul fondo delle fasce in relazione a quanto richiesto dalla Regione Lazio in merito a mobilità di dipendenti in compensazione che non abbiano la stessa fascia.

Per l'anno 2014 si ipotizza la seguente consistenza dei fondi del personale del comparto, consistenza che comunque dovrà essere ricalcolata all'inizio del 2015 quando i dati di cessazione relativi al personale saranno certi

1 gen 2010	1800 dipendenti	31 dic 2010	1755 dipendenti
Valore medio	1777,5		
1 gen 2014	1622 dipendenti	31 dic 2014	1609 dipendenti
Valore medio	1615,5		
Percentuale risultante	$\frac{1615,5 \times 100}{1777,5}$	90,89 %	
Percentuale di riduzione di ogni fondo		9,11 %	

AZIENDA ARES 118	COMPARTO			DIPENDENTI IN SERVIZIO
	FASCE	PRODUTTIVITA'	DISAGIO	AL 31/12/2010
FONDI CERTIFICATI AL 31/12/2010	5.953.771,90	2.143.467,92	17.312.977,32	1755
DECURTAZIONI ANNO 2014	542.622,25	195.354,04	1.577.891,60	
TOTALE FONDI AL 31/12/2014	5.411.149,65	1.948.113,88	15.735.085,72	AL 31/12/2014
Ulteriore decurtazione	4.279,07			1609
Calcolati minori costi, solo sul fondo fasce, per mobilità in compensazione tra dipendenti con fasce diverse	5.406.870,58			

Considerato che nella fase transitoria, da gennaio 2014 a giugno 2014, sono stati posti in pagamento a titolo di acconto, a valere sul fondo della produttività del comparto, sull'anno 2014 € 583.678,56 con un residuo provvisorio di € 1.364.435,32, il 20 % di tale residuo provvisorio verrà distribuito quale premio per il miglioramento della performance individuale per un importo di € 272887,1, mentre l'80 % di tale residuo provvisorio verrà distribuito quale premio per il miglioramento della performance collettiva di struttura per un importo di € 1.091.548,26.

Roma, li 18 luglio 2014

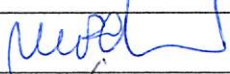
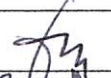

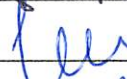
Il Direttore della UOC
Trattamento Economico e Previdenziale
Dott.ssa Luisa Mariucci

**AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA
A.R.E.S. 118**

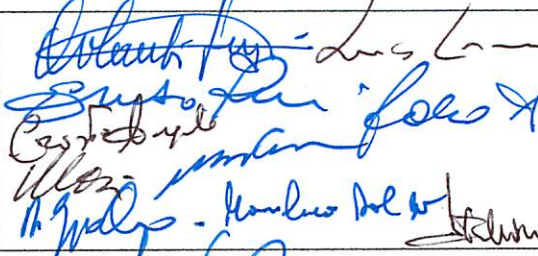
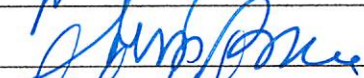

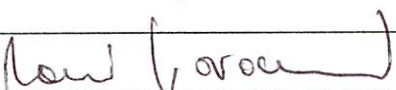
**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE
DEL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO**

Il giorno 30/6/2014, presso l'Aula Plenaria della U.O.S. Formazione dell'ARES 118, sita in via Portuense 332 - Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di parte pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	
Dott. Francesco Malatesta, Direttore Amministrativo	
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	
Dott. Roberto Bizzocchi, Direttore U.O.C. Stato Giuridico	
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale	Luisa Mariucci
Dott.ssa Silvia Scelsi, Responsabile Servizio Infermieristico	Silvia Scelsi

Per la Delegazione di parte sindacale,

RSU ORLANDI SERGIO (FIRMA PRE INTESA) FRANCESCO PABUCCI (DADO ANTONI) CISTINI ANGELO - MARCO COSCIA PAOLO MASI - FILIPPONI ALESSANDRO FABIO DI GIORGIO - MASS. DAL BO LUCA CIOTINO	
CGIL FP BUSSONE SERGIO	
CISL FP ORLANDI SERGIO	
UIL FPL	
FSI GIOVANNI RONETTI	
FIALS PAOLO MASI	Paolo Masi

che sottoscrivono l'allegata ipotesi di Accordo da sottoporre al controllo del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40/bis, decreto legislativo n. 165/2001.

LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE

Visto il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che ha ridefinito, tra l'altro, il ruolo della contrattazione integrativa che è finalizzata, dalla legge, al conseguimento di obiettivi e risultati che assicurino efficienza e produttività.

Richiamato l'accordo integrativo sottoscritto in via definitiva in data 21 ottobre 2013 con il quale le parti avevano stabilito per gli anni 2011-2013 l'erogazione del fondo della produttività sotto forma di premio di presenza giornaliero, al personale dei ruoli sanitario, tecnico e amministrativo cui questo non era stato corrisposto e che, a decorrere dal 1° gennaio 2014 il predetto fondo sarebbe stato erogato sulla base di un nuovo sistema premiante

Osservato che il sistema premiante è lo strumento che ha a disposizione l'Azienda per valorizzare il merito dei dipendenti, allo scopo di aumentare la qualità e l'efficienza dei servizi erogati per far fronte alle richieste della collettività

Considerato che obiettivo comune delle parti, pur nel rispetto dei differenti ruoli, è quello di migliorare il servizio pubblico di emergenza sul territorio e di valorizzare le eccellenze, le esperienze e le competenze presenti all'interno dell'ARES 118, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori alla cultura del sistema premiante

Ritenuto pertanto necessario definire e condividere un percorso trasparente e sistematico per la distribuzione degli incentivi economici, nel rispetto dei principi di premialità e corrispettività

Vista la Delibera n. 134 del 12.03.2012 avente ad oggetto "Conclusione della verifica, da parte della Regione Lazio della consistenza dei fondi contrattuali anni 2005 - 2010. Revisione dei fondi contrattuali dell'area di contrattazione del personale del comparto per il periodo 2005 - 2010, in coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto del Commissario ad Acta della Regione Lazio n. 49 del 31.05.2010. Approvazione consistenza dei fondi contrattuali dell'Area del comparto per l'anno 2010".

Dato atto che in data 10 marzo 2014 e in data 17 marzo 2014 era stata data altresì informativa sulla consistenza provvisoria dei fondi del personale del comparto degli anni 2013 e 2014.

Vista la consistenza del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'anno 2014, come calcolato in via provvisoria, e la determinazione, sempre provvisoria, della quota pro-capite spettante per categoria.

Dato atto che le parti intendono promuovere un'azione comune per intervenire presso la Regione Lazio al fine di un recupero di quanto decurtato nei precedenti anni sui fondi contrattuali

Ciò premesso, le parti, dopo ampia ed approfondita discussione

CONCORDANO

Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

1. L'ARES 118, attraverso l'adozione di criteri uniformi nel rispetto delle norme contrattuali, applica la retribuzione del sistema premiante riguardante la produttività collettiva ed individuale del comparto. La produttività è legata alla gestione budgetaria ed alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi tramite apposita valutazione. Il principio fondamentale, su cui si basa il presente sistema premiante, è il riconoscimento del merito per il ruolo svolto e dell'incentivo per l'impegno dimostrato nella realizzazione della mission aziendale e nel perseguimento degli obiettivi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RSU", "FIRCS", and "2".

della Struttura di appartenenza, attraverso una metodologia che identifichi il merito e l'impegno individuale.

2. Le norme contenute nel presente Regolamento si applicano a tutto il personale del Comparto dipendente dell'Azienda Regionale per l'Emergenza Sanitaria – A.R.E.S. 118 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nonché al personale di altre Aziende, in posizione di comando presso l'ARES 118 e riguarda le modalità di attribuzione e di ripartizione del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Il sistema garantisce la partecipazione di tutti i dipendenti al potenziale raggiungimento degli obiettivi.

3. Si richiamano i CC.CC.NN.LL. che si sono succeduti nel tempo, per l'Area del Comparto, ed in particolare:

Art. 8 CCNL del 31.7.2009, art. 9 del CCNL del 10.4.2008, art. 30 del CCNL del 19.4.2004, art. 4 del CCNL del 5.6.2006 ad oggetto "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" nonché gli artt. 46, 47 e 48 del CCNL 1.9.1995.

ART. 2 - Modalità di accesso al Fondo

1. Il fondo della produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizio e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene determinato annualmente dagli uffici Aziendali preposti secondo la normativa contrattuale vigente.

2. Eventuali fondi derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione o convenzioni con soggetti pubblici o privati saranno conteggiati separatamente per essere distribuiti tenendo conto della partecipazione a progetti aziendali autorizzati e sottoposti al confronto sindacale.

3. Il fondo è incrementato, previa intesa con le organizzazioni sindacali, anche da eventuali somme residue risultanti da altri fondi contrattuali.

4. Il contingente di personale del comparto assegnato a ciascuna Struttura determina la quota di fondo destinato alla produttività della Struttura stessa. Per Strutture devono intendersi le Unità Operative complesse, o le Unità Operative semplici se non costituiscono articolazione interna della U.O.C., così come individuate nell'Atto aziendale vigente nell'anno di valutazione.

5. Il fondo di cui al punto 1. è preliminarmente suddiviso in due parti:

- a) una quota quale premio per il miglioramento della performance collettiva di struttura pari all'80% dell'intero fondo;
- b) una quota quale premio per il miglioramento della performance individuale pari al 20% dell'intero fondo.

6. Il parametro di accesso al fondo è correlato alla categoria di appartenenza secondo i seguenti coefficienti:

Cat. A - 100

Cat. B - 108

Cat. Bs - 111

Cat. C - 123

Cat. D - 134

Cat. Ds - 145

7. La corresponsione della produttività collettiva sarà effettuata con acconto pari al 40% a luglio e saldo nel mese di aprile dell'anno successivo.

La corresponsione della produttività individuale sarà effettuata a febbraio dell'anno successivo.

Art. 3 – Valutazione della performance collettiva (area dei risultati)

Handwritten notes and signatures:
RSC Fians
fm RSC
LSD
CISC
PIACS
VLR
L...
44
MS
3
[Signatures]

1. Gli obiettivi di produttività e/o miglioramento dei servizi da assegnare alla Struttura sono individuati dalla Direzione Aziendale in linea con gli obiettivi strategici assegnati dalla Regione Lazio all'ARES 118 e coerenti con quelli assegnati alla dirigenza.

2. Il livello di conseguimento degli obiettivi della Struttura, valutato in forma percentuale, rappresenta la base per commisurare il trattamento accessorio legato alla performance collettiva da attribuire alla Struttura medesima.

3. Per la determinazione delle quote collegate alla performance collettiva da attribuire alla Struttura si applica un criterio a scaglioni, secondo un rapporto di proporzionalità rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi. Per il primo anno, in via sperimentale, gli scaglioni sono così delineati:

PERFORMANCE SUFFICIENTE	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 0 a 50%	Premio corrispondente alla percentuale raggiunta
PERFORMANCE BUONA	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 51% a 60%	Quota di premio pari al 60%
PERFORMANCE OTTIMA	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 61% a 75%	Quota di premio pari al 80%
PERFORMANCE ECCELLENTE	Percentuale di conseguimento degli obiettivi da 76% a 100%	Quota di premio totalmente liquidata

4. La Direzione aziendale, con cadenza annuale, effettuerà la valutazione della performance collettiva sulla scorta del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.

Art. 4 – Valutazione della performance individuale (area dei comportamenti)

1. La performance individuale sarà valutata con apposita scheda allegata al presente Regolamento ed il premio sarà corrisposto secondo il grado di conseguimento calcolato in percentuale.

2. Detta verifica è effettuata con cadenza annuale e con la seguente procedura:

VALUTATO	VALUTATORE
Personale di tutti i ruoli addetto all'emergenza	Coordinatore infermieristico
Coordinatori infermieristici	Responsabile di Posizione Organizzativa
Responsabile P.O. sanitaria	Responsabile Servizio Infermieristico Aziendale
Responsabile Servizio Infermieristico Aziendale	Direttore Sanitario
Personale amministrativo e degli altri ruoli che svolge attività amministrativa	Tenuto conto dell'attuale struttura organizzativa, detto personale è valutato, in prima applicazione, dal Dirigente apicale della Struttura
Personale assegnato alle Segreterie di Direzione	Dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario secondo l'assegnazione del valutato

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including 'RSU Bran', 'RSU', 'RSQ', 'FICS', 'ASL', and others. A small number '4' is also visible near the bottom right.

2. Qualora nel corso dell'anno sia avvenuto il trasferimento di un dipendente ad altra Struttura, le schede di valutazione saranno redatte dai rispettivi valutatori, ciascuno per il periodo di pertinenza.
3. Il valutatore, dopo aver compilato la relativa scheda, convoca il dipendente per illustrare il giudizio espresso. In tale contesto, il dipendente valutato firmerà la scheda per presa visione.
4. Il valutatore predispose gli elenchi dei valutati con i relativi punteggi; lo stesso trasmette gli elenchi, unitamente alle schede di valutazione, alla Direzione Aziendale. Una copia della scheda di valutazione è archiviata presso la Struttura di appartenenza del valutato e una copia è acquisita agli atti del fascicolo personale.

Art. 6 – Procedure di conciliazione

1. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Dette procedure devono rispondere ai requisiti previsti dalla legge, vale a dire terzietà, imparzialità, soggetto conciliatore esterno alla struttura di appartenenza del valutato.
2. Come specificato in delibera CIVIT n. 124/2010, tale esigenza di conciliazione, può essere soddisfatta con l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc. Pertanto, l'interessato, in caso di contestazione della valutazione individuale, può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione appositamente costituita presso la Direzione provinciale del lavoro.
3. L'attivazione della procedura di conciliazione non è idonea a sospendere lo svolgimento del procedimento e gli effetti allo stesso conseguenti. Pertanto, si dovrà dare seguito alla definizione della rispettiva graduatoria di merito che potrà essere modificata dopo la conclusione delle procedure di cui al presente articolo.

ART. 7 – Incidenza dell'effettiva presenza in servizio sulla determinazione delle quote di produttività collettiva e individuale

1. Principio guida dell'incentivazione risiede nel premiare coloro che hanno dato il proprio concreto ed effettivo apporto ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento. Pertanto, per la determinazione delle quote di produttività da corrispondere, le parti intendono applicare il criterio dell'effettiva presenza in servizio. Conseguentemente, il fondo viene erogato senza decurtazioni qualora il dipendente, nel corso dell'anno, garantisca un numero di giorni pari alle presenze attese come di seguito precisato:

	turnanti e turno unico su 6 giorni	turno unico su 5 giorni
giorni per anno	365	365
riposo	52	104
ferie	36	32
festività infrasettimanali	11	11
Assenze a vario titolo	27	14
presenze attese	239	204

con decurtazioni proporzionali in caso di presenze effettive minori delle presenze attese. Ai fini del computo delle presenze vanno calcolati anche i riposi compensativi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'Am', a signature 'Rso', a signature 'CISL', a signature 'FIALS', a signature 'R.R.', a signature 'L.', a signature 'H.', a signature 'M.', a signature '5', and a signature 'L.C.'.



SCHEDA VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Anno _____

Struttura aziendale _____

Dipendente valutato _____

Categoria A B BS C

Profilo _____

FATTORE DI VALUTAZIONE	CRITERI	punti (max 5)
1. Impegno lavorativo e qualità della prestazione	1.1 Accuratezza della prestazione	
	1.2 Rispetto dei regolamenti e direttive	
	1.3 Rispetto della riservatezza nello svolgimento dell'attività assegnata	
	1.4 Puntualità e rispetto degli orari di servizio	
	1.5 Autonomia gestionale delle competenze attribuite	
2. Arricchimento professionale	2.1 Interesse per l'aggiornamento e arricchimento professionale	
	2.2 Qualità dell'aggiornamento e arricchimento professionale	
3. Comportamento verso l'utente	3.1 Disponibilità verso gli utenti	
	3.2 Comunicazione, informazione in base al ruolo pubblico rivestito	
4. Capacità professionali	4.1 Competenze tecnico professionali	
	4.2 Comportamento a fronte di errori propri	
	4.3 Applicazione di procedure e protocolli in atto	
	4.4 Comportamento a fronte di imprevisti	
5. Contributo nell'ambito della performance organizzativa	5.1 Adattamento ai cambiamenti organizzativi e coinvolgimento nei processi aziendali	
	5.2 Disponibilità verso le esigenze di servizio	
	5.3 Disponibilità alla collaborazione nel lavoro di gruppo/equipe	
	5.4 Integrazione e collaborazione con colleghi e superiori	
	TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

Timbro e Firma del valutatore _____

Firma del dipendente valutato per presa visione _____

Data _____



SCHEDA VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Anno _____

Struttura aziendale _____

Dipendente valutato _____

Categoria D DS

Profilo _____

FATTORE DI VALUTAZIONE	CRITERI	punti (max 5)
1. Impegno lavorativo e qualità della prestazione	1.1 Accuratezza della prestazione	
	1.2 Rispetto dei regolamenti e direttive	
	1.3 Rispetto della riservatezza nello svolgimento dell'attività assegnata	
	1.4 Puntualità e rispetto degli orari di servizio	
	1.5. Autonomia gestionale delle competenze attribuite	
2. Arricchimento professionale	2.1 Interesse per l'aggiornamento e arricchimento professionale	
	2.2 Qualità dell'aggiornamento e arricchimento professionale	
3. Comportamento verso l'utente	3.1 Disponibilità verso gli utenti	
	3.2 Comunicazione, informazione in base al ruolo pubblico rivestito	
4. Capacità professionali	4.1 Competenze tecnico professionali	
	4.2 Comportamento a fronte di errori propri	
	4.3 Applicazione di procedure e protocolli in atto	
	4.4 Comportamento a fronte di imprevisti	
5. Contributo nell'ambito della performance organizzativa	5.1 Adattamento ai cambiamenti organizzativi e coinvolgimento nei processi aziendali	
	5.2. Disponibilità verso le esigenze di servizio	
	5.3. Disponibilità alla collaborazione nel lavoro di gruppo/equipe	
	5.4 Integrazione e collaborazione con colleghi e superiori	
6. Capacità organizzativa e gestione dei conflitti	6.1 Capacità organizzativa e gestione dei processi	
	6.2 Capacità di prevenzione e risoluzione conflitti di competenze e/o tra persone	
	TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

Timbro e Firma del valutatore _____

Firma del dipendente valutato per presa visione _____

Data _____