

**ACCORDO DEL 2 NOVEMBRE 2010 PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA E
LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ PRESSO
L'A.O.U.POLICLINICO TOR VERGATA**

Premesso che in seguito ad accordo integrativo del **28 ottobre 2008** con le OO.SS. è stato approvato il riconoscimento delle **progressioni economiche** nella categoria di appartenenza con decorrenza, rispettivamente, 1° gennaio 2008 o 1° gennaio 2009;

Premesso altresì che, rispettivamente, in data **9 luglio 2009** e in data **8 luglio 2010**, sono stati stipulati due accordi integrativi per la distribuzione della **produttività collettiva** del personale nell'anno di riferimento, nei quali le parti hanno indicato i criteri di distribuzione;

Visti i verbali delle riunioni di trattativa svolte in data **29 settembre e 6 ottobre 2010** nel corso delle quali l'Amministrazione ha posto la necessità di revisionare gli accordi vigenti in Azienda nelle materie sopra indicate, per meglio adeguarli alla normativa vigente;

Tutto ciò premesso le parti concordano:

A)

Tenuto conto della disponibilità sul fondo che consente di procedere all'assegnazione di almeno 200 fasce per l'anno 2010, fatte salve ulteriori disponibilità, di procedere all'attribuzione, con decorrenza dal 1° gennaio 2010, della **progressione economica all'interno della categoria** di appartenenza per il personale del comparto, secondo il principio di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali possedute e accertate all'esito di una selezione interna, per titoli ed esami, nelle modalità indicate nel testo allegato al presente accordo (**allegato n. 1**).

B)

Il fondo della **produttività collettiva** per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene distribuito per l'anno 2011 secondo la disciplina descritta dagli art. 46 e 47 del CCNL 01/09/1995 Sanità e nelle modalità indicate nel testo allegato al presente accordo (**allegato n. 2**).

La parte prevalente del fondo (80%) è finalizzata a valorizzare il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative.

La restante parte del fondo (20%) viene distribuita per la valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale.

C)

Per la distribuzione del saldo della produttività relativa all'anno 2010 si terrà conto dell'esito della procedura per la conferma della certificazione di qualità aziendale, in

Per l'attribuzione della fascia economica per l'anno 2010 è indetta una procedura selettiva interna, per titoli ed esami, cui potranno partecipare, a domanda, tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata collocato nelle fasce AOU di cui all'art. 64 CCNL Comparto Università del 16.10.08 e dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata strutturato presso l'AOU Policlinico Tor Vergata, collocato nelle fasce AOU di cui all'art. 64 CCNL Comparto Università del 16.10.08, che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio alla data di scadenza del bando;
- essere in servizio al 1° gennaio 2010 presso l'A.O.U. Policlinico Tor Vergata;
- permanenza nella posizione economica in godimento per un periodo minimo pari a ventiquattro mesi, alla data del 1° gennaio 2010;
- prestare servizio a tempo indeterminato presso enti pubblici del Servizio Sanitario Nazionale, amministrazioni pubbliche ed enti di cui all'art. 15 undecies del D.Lgs. 502/92 e smi solo se assunti mediante procedure concorsuali, a decorrere dal 31/12/2007;
- non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto (censura) nell'ultimo biennio antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

L'assenza anche di uno solo dei precedenti requisiti comporta l'esclusione dalla selezione. Inoltre sono esclusi tutti coloro che si trovano nella fascia economica massima della categoria di appartenenza.

Per essere ammesso alla selezione il candidato dovrà presentare domanda nelle modalità e nei termini previsti nel bando. Il mancato rispetto da parte del candidato delle modalità e del termine per la presentazione delle domande comporterà l'esclusione dalla procedura selettiva.

Le Commissioni esaminatrici sono composte da tre membri, interni o esterni al Policlinico, di cui uno con funzioni di Presidente, nominate dal Direttore Generale con apposito provvedimento.

Lo svolgimento delle prove selettive è così articolato:

- Il punteggio complessivo da assegnare, pari a 100, è ripartito come segue:
 1. Punteggio Titoli: 50 punti (2 punti per ogni anno di servizio prestato a tempo indeterminato nella categoria di appartenenza presso enti pubblici del Servizio Sanitario Nazionale, Amministrazioni pubbliche ed enti di cui all'art. 15 undecies del D.Lgs. 502/92 e smi solo se assunti mediante procedure concorsuali)
 2. Punteggio Prova: 50 punti (25 domande - 2 punti per ogni risposta esatta)

La prova d'esame consiste in una PROVA SCRITTA attinente l'attività lavorativa svolta mediante la somministrazione di un test a risposta multipla specifico per ruolo e categoria di personale.

Titolo valutabile è, esclusivamente, il servizio prestato a tempo indeterminato nella categoria di appartenenza presso enti pubblici del Servizio Sanitario Nazionale, Amministrazioni pubbliche ed enti di cui all'art. 15 undecies del D.Lgs. 502/92 e smi solo se assunti mediante procedure concorsuali, esclusivamente in base alla documentazione presente agli atti dell'amministrazione al momento della scadenza del bando.

L'avviso contenente il diario, i testi da cui verranno estratti i quiz a risposta multipla e l'indicazione della sede di svolgimento della prova sarà pubblicato all'Albo aziendale e sul sito web aziendale www.ptvonline.it non meno di quindici giorni prima dell'inizio della prova medesima. Tale comunicazione avrà valore di notifica a tutti gli effetti. I candidati ai quali non sarà stata comunicata l'esclusione dalla selezione saranno tenuti a presentarsi, nei giorni, nell'ora e nel luogo indicati nel predetto avviso.

I candidati, che non avranno ricevuto comunicazione di esclusione, che non si presenteranno a sostenere la prova d'esame nel giorno, nell'ora e nella sede stabiliti saranno dichiarati decaduti dalla selezione, a prescindere dalla causa dell'assenza, anche se non dipendente dalla loro volontà. In caso di

dimissione, cessazione del rapporto di lavoro prima della conclusione della procedura selettiva (provvedimento di approvazione atti), il candidato sarà considerato escluso.

Ogni commissione esaminatrice formulerà una graduatoria sulla base del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato.

Fermo restando quanto precede, qualora più candidati risultino in posizione di ex equo viene data la preferenza al candidato con maggiore esperienza lavorativa maturata nella categoria di appartenenza, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato senza soluzione di continuità, presso enti pubblici del Servizio Sanitario Nazionale, amministrazioni pubbliche ed enti di cui all'art. 15 undecies del D.Lgs. 502/92 e smi solo se assunti mediante procedure concorsuali, esclusivamente in base alla documentazione presente agli atti dell'amministrazione al momento della scadenza del bando. In caso di ulteriore ex equo, precede il maggiore di età anagrafica.

successivamente vf

I posti a selezione, fatta salve maggiori disponibilità da verificarsi ~~entro la data di formulazione della graduatoria~~, sono almeno **200**, in proporzione degli aventi diritto e pertanto così distribuiti:

N. DI FASCE PER RUOLO E CATEGORIA

categoria	amm.vo tecnico	sanitario
B - Bs	6	-
C	8	-
D	2	184
Ds		
totale	16	184
	200	

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: BS Mori

PROTOCOLLO APPLICATIVO
PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

“POLICLINICO TOR VERGATA”

AREA: Comparto

Ambo Chi

AM
13/31

SOMMARIO:

Alch.

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'Alch.', '785', and other illegible marks]

PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE del
"Policlinico Tor Vergata"
(AREA DEL COMPARTO)

Premessa

Il presente protocollo definisce le logiche per la gestione del sistema premiante aziendale per l'anno 2011 e riguarda le modalità di attribuzione della retribuzione della produttività collettiva e individuale del personale dipendente del Policlinico Tor Vergata afferente all'Area del Comparto.

Il sistema premiante è finalizzato all'erogazione del fondo per la produttività riconoscendo a ciascuno dei dipendenti il merito per il ruolo svolto e un incentivo per l'impegno dimostrato.

Principio fondamentale del sistema premiante è la totale trasparenza dei processi valutativi e la oggettivizzazione degli indicatori da utilizzare per la valutazione.

ARTICOLO 1
Piano operativo (schede di budget)

La prestazione lavorativa nell'anno di riferimento è esaminata in due ambiti :

- il primo ambito guarda all'efficacia dell'operato "in squadra" (individuata come CdR / CdC / Equipe) e si traduce nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del personale del comparto afferente al CdR / CdC / Equipe;
- il secondo ambito, invece, si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe.

Ai fini dell'individuazione degli incentivi spettanti, in corso d'anno vengono pertanto effettuate una serie di operazioni che si articolano nelle verifiche di raggiungimento degli obiettivi d'equipe e nell'individuazione dei livelli di apporto individuale alla produttività d'equipe.

ARTICOLO 2
Determinazione dei fondi

Il fondo della produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene determinato secondo la normativa contrattuale vigente.

Eventuali incrementi del suddetto fondo derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione o convenzioni con soggetti pubblici o privati ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/97 saranno conteggiati separatamente per essere distribuiti, secondo quanto stabilito nel relativo Regolamento (oggetto di informazione preventiva) e tenendo conto della partecipazione a progetti aziendali autorizzati (proporzionalmente sia al personale sanitario che al personale amministrativo) e sottoposti ad accordo sindacale.

ARTICOLO 3
Destinazione del fondo

Il fondo incentivante viene destinato a tutti i dipendenti dell'area del Comparto sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati ai singoli centri di responsabilità / centri di costo /

equipe dal Direttore o Responsabile del CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico e dal Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario e sulla base degli **apporti individuali** dei singoli dipendenti alla produttività d'equipe.

L'accesso è correlato alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti:

Categoria	Moltiplicatore
B	1,08
Bs	1,12
C	1,24
D	1,34
Ds	1,45

ARTICOLO 4 **Modalità di accesso al fondo**

La quota individualmente destinata ad ogni dipendente viene ripartita secondo le seguenti modalità:

1. l'80% del fondo viene erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al CdR / CdC / Equipe (Produttività Collettiva);
2. il restante 20% del fondo viene erogato al personale dipendente in base alla valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe (Produttività Individuale).

ARTICOLO 5 **Programmazione annuale degli obiettivi e valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività della equipe.**

Gli obiettivi di produttività e/o miglioramento dei servizi sono contenuti nel documento di programmazione per l'anno di riferimento e sono riferiti al CdR / CdC / Equipe. Si tratta di obiettivi misurabili, definiti sulla base degli indirizzi aziendali, descrittivi del volume e qualità delle attività svolte e relativi all'efficacia delle prestazioni erogate e dei percorsi assistenziali realizzati.

Elemento indispensabile per la funzionalità del sistema sarà la necessaria preventiva informazione che ogni Responsabile dovrà dare ai dipendenti circa gli obiettivi assegnati al CdR / CdC / Equipe di appartenenza.

La valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività dell'equipe tiene conto dei seguenti criteri:

- Impegno lavorativo;
- Qualità delle prestazioni svolte;
- Adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- Orientamento verso l'utenza;
- Capacità professionali.

ARTICOLO 6
Verifiche annuali del grado di raggiungimento degli obiettivi d'equipe

Le funzioni di verifica del raggiungimento degli obiettivi d'equipe sono attribuite all'Organismo di Valutazione che basa le sue determinazioni sull'esame delle singole schede di budget, nelle quali saranno indicati i diversi obiettivi assegnati e i corrispondenti indicatori di risultato.

La fase istruttoria, propedeutica alle verifiche spettanti all'Organismo di Valutazione, è affidata al Direttore o Responsabile di CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico ed al Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario, che, al termine dell'anno, procede, in collaborazione con i servizi di Controllo interno o delle altre strutture aziendali di competenza e sulla base della documentazione raccolta, alla definizione di un giudizio, espresso in termini percentuali (da 0 a 100), sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In sede di valutazione l'organismo di Valutazione terrà eventualmente conto di eventuali eventi esterni indipendenti dalla volontà del valutato che impediscano il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Rapportando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo al relativo al peso esprimerà sempre in termini percentuali il grado di raggiungimento del risultato del CdR / CdC / Equipe.

L'U.O.C. Innovazione, Sviluppo, Pianificazione Strategica e Controllo Direzionale provvederà alla trasmissione delle schede e della relativa documentazione all'Organismo di Valutazione.

ARTICOLO 7
Valorizzazione apporto individuale

I criteri di cui all'articolo 5 dovranno essere specificati in sede di assegnazione degli obiettivi individuali dal Direttore o Responsabile di CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico e dal Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario, secondo apposite articolazioni relative con riferimento agli indicatori che saranno presi in considerazione ai fini della valorizzazione individuale. Tali criteri e i rispettivi indicatori dovranno essere posti a conoscenza del valutato e dovranno essere sottoscritti dallo stesso, per presa visione, nella scheda di cui all'allegato 1.

Per determinare il punteggio relativo alla valorizzazione dell'apporto individuale alla produttività d'equipe (Produttività individuale) si prende in esame il grado di adesione del singolo operatore, in una scala che va dal Livello 1 al Livello 5, secondo i criteri indicati nella scheda allegato 1 al presente regolamento. Posta la logica secondo cui tutti livelli minimi equivalgono allo 0% e tutti livelli massimi corrispondono al 20%, sarà quindi calcolata la quota di produttività individuale, nel rispetto dei valori di seguito specificati, fermo restando che la percentuale finale sarà data dalla media riferita ai singoli items:

1 Minimo	2 Basso	3 Medio	4 Buono	5 Elevato
0%	5%	10%	15%	20%

Le motivazioni alla base della valutazione saranno succintamente riportate sulla scheda individuale di valutazione (Allegato1).

ARTICOLO 8 **Organismo di Valutazione**

L'organismo di Valutazione sulla base della documentazione raccolta, procede alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'equipe. Le considerazioni in merito a tali elementi saranno tradotte in un punteggio percentuale volto a confermare, elevare o ridurre il punteggio della fase istruttoria.

Il punteggio ottenuto in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi consente di stabilire la quota di produttività collettiva spettante ai componenti dell'equipe.

In relazione alla valorizzazione dell'apporto individuale alla produttività d'equipe (Produttività individuale), in caso di mancata condivisione sull'esito della stessa, il dipendente valutato ha diritto di formulare per iscritto le proprie controdeduzioni con la possibilità di essere ascoltato in contraddittorio di fronte all'Organismo di Valutazione quando la verifica abbia dato esito al di sotto del valore medio.

ARTICOLO 9 **Residui annuali fondo incentivante**

I residui annuali del fondo incentivante, eventualmente derivanti dalla verifica di mancato raggiungimento della totalità degli obiettivi d'equipe, non possono essere distribuiti nell'anno di riferimento. Tali residui vengono quindi destinati ad incrementare, senza alcuna forma di storicizzazione, l'ammontare del fondo del successivo esercizio.

ARTICOLO 10 **Distribuzione degli incentivi in funzione dei giorni di assenza, orario di lavoro e sanzioni disciplinari**

Principio guida dell'incentivazione risiede nel premiare coloro che hanno dato il proprio concreto ed effettivo apporto ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento.

Conseguentemente, il fondo per la produttività viene erogato, a seguito delle enunciate verifiche e valorizzazioni, anche in proporzione alle giornate di servizio effettivamente prestate.

Le decurtazioni dovute alle assenze riscontrate vengono ridistribuite ai colleghi della equipe dell'area del Comparto, ove non sia avvenuta la relativa sostituzione.

Nell'applicazione della suddetta logica non sono considerati giorni di assenza quelli relativi a:

- congedo ordinario ;
- congedo ordinario aggiuntivo (rischio radiologico);
- riposo compensativo;
- frequenza a corsi di formazione autorizzati;
- congedo di maternità e paternità relativamente alla quota di produttività collettiva.

La presenza in servizio dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene valutata proporzionalmente al tempo pieno.

Al personale con incarico temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

I dipendenti che sono stati raggiunti da sanzione disciplinare, superiore alla censura scritta, non sono ammessi ai benefici economici di cui al presente regolamento, nell'anno in cui è stato emanato il provvedimento.

ARTICOLO 11 **Corresponsione acconto produttività collettiva**

E' prevista al termine del primo semestre l'erogazione da parte dell'amministrazione di un acconto pari al 40% della Produttività collettiva. Svolto il lavoro di verifica degli obiettivi dell'equipe da parte dell'Organismo di Valutazione, si procederà a calcolare l'importo di produttività collettiva spettante e ad effettuare il conguaglio, positivo o negativo, con quanto liquidato in forma di anticipazione.

M. V.

Mosconi. M.

X B

P.

7

ALLEGATO 1

POLICLINICO "TOR VERGATA"
SISTEMA PREMIANTE DEL COMPARTO
SCHEDA INDIVIDUALE DI VALORIZZAZIONE

STRUTTURA/EQUIPE: _____

DIRETTORE/RESPONSABILE: _____

DIPENDENTE: _____

Codice	FATTORI DI VALORIZZAZIONE Descrizione	LIVELLI DI APPORTO INDIVIDUALE				
		1 Minimo	2 Basso	3 Medio	4 Buono	5 Elevato
1	IMPEGNO LAVORATIVO: <i>Dedizione e precisione dei compiti assegnati nei termini prescritti;</i> a) <i>Indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
2	QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE: <i>Competenza rispetto alle mansioni da svolgere e orientamento al miglioramento professionale</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
3	ADATTAMENTO CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI: <i>Attenzione agli eventi organizzativi e conseguente adattamento alle soluzioni individuate, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
4	ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA: <i>Attenzione alle aspettative/esigenze dell'utenza interna ed esterna del Policlinico, operando con professionalità e cortesia</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
5	CAPACITA' PROFESSIONALI: <i>Conoscenza e applicazione delle procedure /protocolli in atto</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					

Data _____

Firma del Dirigente responsabile dell'equipe: _____

Firma del dipendente interessato per presa visione: _____

