



AZIENDA OSPEDALIERA
“SAN PIO” - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

RIUNIONE SINDACALE

DIRIGENZA - AREA SANITA'

VERBALE DEL 10/11/2023

L'anno **Duemilaventitre**, il giorno dieci del mese di novembre, alle ore 09,30 presso la sala convegni dell'A.O. "San Pio" di Benevento, a seguito di convocazione, inviata via pec il 07/11/2023, si svolge l'incontro con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, per la trattazione del seguente argomento all'O.d.G.:

1. CIA Fondi 2022: produttività anno 2022 e relativi criteri di attribuzione - ripartizione fondi con finanziamento INAIL;
2. CIA Fondi 2023 con dettaglio dello speso ad Ottobre 2023:
 - criteri di ripartizione;
 - ripartizione fondi con finanziamento INAIL.
3. Residuo Fondi 2020-2021 - ripartizione fondi con finanziamento INAIL.

Sono presenti:

Delegazione Trattante di parte Datoriale

Direttore Generale	
Direttore Amministrativo	Dott.ssa Daniela Capone
Direttore Sanitario	Dott.ssa Edvige Cascone
UOC DMP	Dott.ssa Annarita Della Camera in sostituzione del Dott. Pasquale Di Guida
Direttore UOC URP	Dott. Antonio Froncillo in sostituzione della Dott.ssa Ida Ferraro
Direttore UOC Risorse Umane	Dott.ssa Marina Pinto



AZIENDA OSPEDALIERA
“SAN PIO” - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

Delegazione Trattante di parte Sindacale

ANAAO ASSOMED	Dott.ssa Lidia Grappone
	Dott.ssa Cinzia Lombardi <i>Cinzia Lombardi</i>
CIMO	Dott.ssa Gabriella Festa <i>Gabriella Festa</i>
FASSID (Aipac-Aupi-Simet-Sinafo-Snr)	Dott.ssa Michelina Barbieri <i>Michelina Barbieri</i>
AAROI EMAC	Dott. Enrico Zollo
FVM	
FESMED	Dott. Vittorio Labruna <i>Vittorio Labruna</i>
CISL MEDICI	Dott.ssa Francesca Russo
UIL FPL	Dott.ssa Teodora Catalano

Rappresentanti Territoriali OO.SS.

CIMO	Dott. Antonio De Falco
CGIL FP	
AAROI EMAC	
ANAAO ASSOMED	
UIL FPL	
CISL MEDICI	
FASSID (Sinafo)	Dott. Giuliano Polichetti <i>Giuliano Polichetti</i>

Verbalizza il dott. Fabrizio Aversano

Apri i lavori il Direttore amministrativo dott.ssa Daniela Capone rappresentando che presiede la riunione in forza alla delega del Direttore Generale, prot. n. 22576 del 09/11/2023.

La discussione inizia con la trattazione dei Fondi INAIL e le modalità della loro erogazione.

Il dott. De Falco, CIMO, rappresenta che l'accordo stipulato in Regione sui fondi INAIL prevede la preliminare verifica dei certificati rilasciati dall'Azienda dal 2019 al 2022.

L'Azienda dovrà quindi individuare i professionisti che hanno provveduto materialmente al rilascio di tali attestazioni e sulla scorta di questo dato si procederà al successivo incontro per determinare i criteri di ripartizione.

Stuber *De Falco* *Polichetti* *Capone* *Aversano*



AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

L'Azienda si riserva di verificare con la UOC Medicina d'Urgenza e P.S. quanti sono i certificati emessi a partire dal 2019 con dettaglio per ciascuna annualità del nominativo dei professionisti certificatori.

Il Direttore Amministrativo verificherà con la UOC Tecnica e Programmazione - CED la possibilità di informatizzare la procedura di rilascio certificazioni INAIL presso il P.S., integrandola eventualmente con la procedura già in uso.

Per quanto attiene al Fondo Risultato anno 2022 si dovrà scorporare dallo stesso la somma di € 48.741,00 perché finalizzato alle certificazioni INAIL.

La dott.ssa Pinto illustra le tabelle di riepilogo dei Fondi, già fornite alle OO.SS. anche in fase di convocazione.

Il dott. De Falco, CIMO, chiede delucidazioni in ordine alle voci relative allo straordinario erogato in Azienda e la dott.ssa Pinto fornisce i chiarimenti richiesti.

In merito alle osservazioni sull'utilizzo dell'istituto dello Straordinario, i Direttori Amministrativo e Sanitario chiedono alla Direzione Medica di Presidio di coinvolgere tutte le UU.OO. interessate.

Dopo ampia discussione sulle modalità di erogazione della Produttività 2022 si stabilisce di utilizzare come criterio quello proposto dal Direttore Amministrativo nella scheda che si allega al presente verbale.

Lo stesso criterio, le OO.SS. propongono che venga utilizzato anche per gli anni successivi fino alla eventuale istituzione degli incarichi di "Altissima Professionalità".

Si concorda che i Residui anni 2020 e 2021 saranno erogati come Produttività (art. 95 comma 8 del CCNL) con la mensilità di gennaio 2024 e comunque non oltre il I trimestre del 2024, con regime fiscale della tassazione separata e secondo le modalità consuete usate negli anni precedenti.

I Residui anno 2022, comprensivi anche della Produttività, verranno erogati, in accordo con le OO.SS., con la mensilità di gennaio 2024 e comunque non oltre il I Trimestre 2024.

Il tutto previa verifica e parere del Collegio Sindacale, come da normativa.

La UOC Risorse Umane provvederà ad una revisione dei dati contenuti nelle tabelle relative agli anni 2020, 2021 e 2022, già fornite alle OO.SS., prima dell'invio dell'apposita relazione tecnico - finanziaria al Collegio Sindacale.

Le OO.SS. rendono merito alla Direzione Strategica aziendale della attribuzione degli incarichi a tutti i Dirigenti Sanitari in corso di ultimazione.

La riunione termina alle ore 12:20

[Handwritten signatures and initials]
Hober



AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

Delegazione Trattante di parte Datoriale

Direttore Generale		
Direttore Amministrativo	Dott.ssa Daniela Capone	
Direttore Sanitario	Dott.ssa Edvige Cascone	
UOC DMP	Dott.ssa Annarita Della Camera in sostituzione del Dott. Pasquale Di Guida	
Direttore UOC URP	Dott. Antonio Froncillo in sostituzione della Dott.ssa Ida Ferraro	
Direttore UOC Risorse Umane	Dott.ssa Marina Pinto	

Delegazione Trattante di parte Sindacale





ANAAO ASSOMED	Dott.ssa Lidia Grappone	
	Dott.ssa Cinzia Lombardi	
CIMO	Dott.ssa Gabriella Festa	
FASSID (Aipac-Aupi-Simet-Sinafo-Snr)	Dott.ssa Michelina Barbieri	
	AARO I EMAC Dott. Enrico Zollo	
FVM		
FESMED	Dott. Vittorio Labruna	
CISL MEDICI	Dott.ssa Francesca Russo	
UIL FPL	Dott.ssa Teodora Catalano	




Rappresentanti Territoriali OO.SS.




CIMO	Dott. Antonio De Falco	
CGIL FP		
AARO I EMAC		
ANAAO ASSOMED		
UIL FPL		
CISL MEDICI		
FASSID (Sinafo)	Dott. Giuliano Polichetti	



Ruolo Ricoperto	Peso	Fascia di premialità
UOC	1,8	punteggio da 0 a 50: nessuna premialità punteggio da 51 a 80: 50% della quota punteggio da 81 a 100: 100% della quota
UOSD	1,6	punteggio da 0 a 50: nessuna premialità punteggio da 51 a 80: 50% della quota punteggio da 81 a 100: 100% della quota
UOS	1,4	punteggio da 0 a 50: nessuna premialità punteggio da 51 a 80: 50% della quota punteggio da 81 a 100: 100% della quota
Dirigente Medico	1,2	punteggio da 0 a 50: nessuna premialità punteggio da 51 a 80: 50% della quota punteggio da 81 a 100: 100% della quota



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - Dirigenza
AZIENDA OSPEDALIERA "SAN PIO" BENEVENTO

DIPARTIMENTO	
UNITA' OPERATIVA	
SESSIONE DI VALUTAZIONE: ANNO	2022
NOME E COGNOME	
INCARICO/RUOLO	
VALUTATORE	

LEGENDA PUNTI	1 = INSODDISFACENTE	2 = DA MIGLIORARE	3 = ADEGUATO	4 = BUONO	5 = OTTIMO
---------------	---------------------	-------------------	--------------	-----------	------------

1.1 CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE AZIENDALI DIMOSTRA INTERESSE, CONOSCE LE LINEE STRATEGICHE AZIENDALI ED OFFRE CONTRIBUTI SPECIFICI ALLA LORO DEFINIZIONE: SI INFORMA SISTEMATICAMENTE ED E' ATTENTO ALL'EVOLUZIONE DELL'AZIENDA	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

1.2 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA PARTECIPA ALLA DEFINIZIONE DEI PROGRAMMI DELL'U.O. (PIANI DI LAVORO, BUDGET) ED AGISCE COERENTEMENTE AD ESSI	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.3 RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DIRETTIVE AZIENDALI E' ATTENTO A DECLINARE I PROPRI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI NEL RISPETTO DELLE NORME CONDIVISE	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

2.1 CASISTICA SEMPLICE DIMOSTRA COMPETENZE ADEGUATE PER LA GESTIONE DELLA CASISTICA SEMPLICE	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2 CASISTICA COMPLESSA DIMOSTRA COMPETENZE ADEGUATE PER LA GESTIONE DELLA CASISTICA (O ATTIVITA') COMPLESSA	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE SVILUPPA UNA COSTANTE ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE MANTENENDOSI AGGIORNATO SUGLI SVILUPPI DELLA RICERCA SCIENTIFICA E DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E CONTRIBUENDO ALL'ATTIVITA' DI AUDIT E CONFRONTO ALL'INTERNO DELL'U.O.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.1 QUALITA' DEL CONTRIBUTO PROFESSIONALE INDICA LA QUALITA' DELLE COMPETENZE TECNICO SPECIFICHE NECESSARIE PER LA GESTIONE DELLE ATTIVITA' DI SERVIZIO	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.2 PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' INDICA IL GRADO DI PROGRAMMARE ED ORGANIZZARE IN MODO APPROPRIATO LE PROPRIE ATTIVITA' NEL RISPETTO DEGLI IMPEGNI ASSUNTI	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.3 RELAZIONE CON I COLLEGGI INDICA IL GRADO DI DISPONIBILITA' ALL'ASCOLTO E ALLA COLLABORAZIONE NEL GRUPPO DI LAVORO E IL CONTRIBUTO AD UN CLIMA POSITIVO DELL'UNITA' OPERATIVA	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.4 ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA INDICA IL GRADO DI CORTESIA E DISPONIBILITA' NELLE RISPOSTE AI BISOGNI DEI CLIENTI	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.5 FLESSIBILITA' INDICA IL GRADO DI DISPONIBILITA' RISPETTO ALLE RICHIESTE DI GESTIONE DELLE EMERGENZE (CAMBI TURNI, SOSTITUZIONI, MODIFICA DEI COMPITI)	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---



CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA
INDICA IL GRADO DI PARTECIPAZIONE ATTIVA AL MANTENIMENTO E ALLA INNOVAZIONE DELLE PROPRIE COMPETENZE PARTECIPANDO ALLA FORMAZIONE AZIENDALE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

La somma dei punteggi ottenuti per i singoli punti contribuisce alla valutazione dell'aspetto qualitativo per un punteggio massimo di 60/60 ed è indicata sotto

PUNTEGGIO	0
	sessantesimi

Il rispetto degli obiettivi di budget assegnati nella relativa scheda contribuisce invece per una misura massima di 40/40 e viene attribuita secondo il seguente schema:

Punteggi per il conseguimento degli obiettivi di budget concordati	10 per almeno il 20%	20 tra 21% E 40%	30 tra il 41% il 60%	40 al superamento dell'60%
	PUNTEGGIO		quarantesimi	

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	centesimi
------------------------------------	------------------

GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DELLA PERFORMANCE	BASSO per punti fino a 50 non riceve alcuna indennità	MEDIO per punti da 50 a 80 riceve il 50% della quota	ALTO per punti oltre 80 riceve l'intera quota
---	---	---	--

VALUTATO (firma)

VALUTATORE (firma)
