

AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE

TRA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

NOMINATO CON DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE N. 0259/PRES. DD. 24.12.2014,
GIUSTA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 2546 DD. 18/12/2014

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 2, DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
DEL 7.04.1999

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

**Accordo SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DEL FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ
ESERCIZIO 2015**

Premesso:

che in data 9 giugno 2005 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale del Comparto stipulato dalle parti in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 19.04.2004;

che il Titolo III del contratto *de quo*, come sostituito con successivo accordo dd. 12.07.2012, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione del fondo di cui all'art. 30 del citato CCNL 19.04.04;

che, in particolare, è prevista la cadenza annuale della definizione delle risorse della contrattazione ed altresì sono stabiliti gli impieghi delle risorse disponibili, rispetto alla produttività collettiva, alla produttività strategica, e ad altri impieghi previsti dagli accordi regionali o derivanti da specifiche esigenze aziendali, concordate fra le parti;

osservato

che in data 15 luglio 2015, il Direttore Centrale salute integrazione socio sanitaria e politiche sociali, in qualità di delegato dell'Assessore regionale alla salute, integrazione socio sanitaria e politiche sociali, e le OO.SS. dell'area del Comparto hanno stipulato l'accordo complessivo sulle risorse regionali aggiuntive 2015;

che, con DGR n.1477 dd. 22.07.2015, la Giunta ha approvato e, di conseguenza, ha dato esecuzione all'Intesa succitata;

rilevato

che, con il predetto documento, la Regione ha messo a disposizione delle Aziende Sanitarie Regionali l'importo complessivo di **€ 15.727.529,07**, al netto di qualsiasi onere, da destinare all'Area del personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del fondo per la retribuzione di produttività;

che la quota di risorse aggiuntive regionali assegnata all'A.A.S. n. 1 "Triestina" per l'esercizio 2015 ammonta complessivamente a **€ 778.807,06** così suddivisa:

- risorse regionali aggiuntive distribuite pro-capite con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali pari a **€ 456.217,60**;
- risorse aggiuntive per incentivi lavoro notturno e festivo, turno, personale ota/oss, tutor e coordinatori pari a **€ 322.589,46**;

preso atto

che l'Accordo regionale stabilisce che il finanziamento complessivo stanziato e distribuito per il 2015 deve essere prioritariamente utilizzato per l'incentivazione degli obiettivi correlati al disagio legato al lavoro notturno e festivo, ai turni, personale OTA/OSS, nonché per consentire l'omogeneità di trattamento economico complessivamente assegnato al personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria (punto 1-4, pag. 4-5 dell'accordo regionale);

che, in relazione alla tipologia dell'incentivo direttamente riconducibile a tutto il personale che opera in servizi attivi sulle 24 ore e sulle 12 ore, le prime due forme incentivanti (incentivo per il lavoro notturno e festivo, incentivo turno) trovano immediata applicazione nei confronti del personale avente diritto;

che va ovviamente determinata la maggiorazione anche per la festività cd. "*incompleta*" (ridotta)

che, diversamente, l'incentivo per il personale OTA/OSS, esteso anche al personale ausiliario specializzato nei servizi socio assistenziali – categoria A, tenuto conto della tipologia di attività descritta nell'accordo regionale, richiede anche per l'anno 2015, una riflessione congiunta con la delegazione sindacale aziendale del comparto, in ordine all'individuazione dei criteri per la definizione dei possibili destinatari;

preso atto inoltre

che le parti regionali hanno confermato la necessità che le risorse destinate al personale distaccato presso i corsi di laurea sanitaria debbano essere correlate a specifiche progettualità da individuarsi a livello aziendale sentita l'Università, prevedendosi indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati;

verificato

che le ulteriori risorse regionali disponibili, che vengono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, devono essere finalizzate al finanziamento delle problematiche nell'ambito degli obiettivi individuati a livello regionale e secondariamente correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo ricavandone miglioramenti nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e definiti nei piani attuativi aziendali, tenuto anche conto delle condizioni organizzative di lavoro;

che, in particolare, l'Accordo regionale prevede che il finanziamento complessivamente messo a disposizione dalla Regione per il 2015 debba essere finalizzato e vincolato al perseguimento dei seguenti principi:

- confermare la valorizzazione delle professionalità impegnate nella gestione del momento assistenziale nelle strutture sanitarie al fine di fronteggiare le condizioni di complessità lavorativa legate all'assistenza e ai processi di riorganizzazione;
- garantire l'efficace attuazione dei processi di riorganizzazione conseguenti alla definizione dei nuovi assetti organizzativi mantenendo la qualità e quantità dei servizi resi;
- dare impulso allo sviluppo dei progetti di riorganizzazione delle funzioni;
- promuovere politiche del personale in aree/settori individuati nell'accordo stesso e ritenuti particolarmente critici per i quali la programmazione regionale richiede la finalizzazione di risorse e interventi mirati da parte delle nuove aziende ed enti del SSR;
- individuare politiche e strategie volte a valorizzare il personale coinvolto nelle riorganizzazioni, i rispettivi ruoli e competenze anche in relazione ai processi di assegnazione di referenze di specialisti nell'assistenza avanzata, alla ricollocazione e mobilità volti a garantire la funzionalità organizzativa di ciascuna amministrazione;
- rafforzare, in coerenza con le disposizioni nazionali che definiscono flussi procedurali legati alla performance, il processo di associazione delle risorse economiche a risultati misurabili e valutabili, ribadendo che le risorse aggiuntive regionali, in quanto utilizzate nel fondo della produttività, ne seguono i principi, come codificati nel CCNL, vale a dire:
 - o gli obiettivi devono essere preventivamente concordati con la metodologia budgetaria;
 - o i criteri di valutazione ai fini della corresponsione delle risorse ai dipendenti sono realizzati in modo da garantire la selettività ed il loro effettivo carattere incentivante;
 - o poiché l'erogazione dei compensi attiene al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei servizi e di produttività, ulteriori rispetto all'attività istituzionale, la relativa valutazione tiene conto dell'effettivo apporto partecipativo e qualitativo dei dipendenti coinvolti nei progetti regionali e programmi di produttività;

considerato

che l'Accordo regionale stabilisce inoltre che, al fine dell'impiego delle risorse, l'individuazione dei destinatari, dei risultati attesi in riferimento agli indicatori nonché l'utilizzazione, basata su modalità che non possano acquisire carattere di irreversibilità e/o distribuzione indistinta, debbano essere definiti a livello integrativo aziendale;

richiamato

ora il D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i. che ha provveduto a dare attuazione alla L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

rilevato

che, in linea con i principi del D.Lgs. 150/2009, la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato la legge 11 agosto 2010, n. 16 recante “*Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre*” che, in particolare, all’art. 6 disciplina la “Valutazione delle prestazioni”;

che, all’art. 6 “*Valutazione delle prestazioni*”, la suddetta legge ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l’adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità;

che il comma 4 del citato art. 6 ha previsto altresì che ogni amministrazione si doti di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che esercita in piena autonomia le attività previste, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, al Direttore Generale dell’Azienda;

osservato

che, al fine di dare applicazione alla normativa regionale, con decreto n. 53 dd. 12/02/2015 l’A.A.S. n. 1 “Triestina” ha provveduto al rinnovo dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione (O.I.V.);

che le attività del succitato Organismo, come descritto nell’art. 6 della L.R.16/2010, riguardano altresì la garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell’utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

dato atto

che le attuali disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 9 giugno 2005, come modificato da successivo testo dd. 12.07.2012, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l’attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l’elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo;

che pertanto il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell’A.A.S. n. 1 “Triestina”, come definiti dal citato contratto aziendale del 2005, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m e i., nonché ai principi previsti in merito dal citato accordo regionale dd. 29.03.2011, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili;

accertato

che la produttività “collettiva” relativa all’esercizio 2015 viene erogata a fronte di obiettivi formalmente assegnati al personale e gestita con le regole del vigente Contratto Integrativo Aziendale debitamente adeguate per effetto dell’entrata in vigore della L 133/2008 e s.m. e i. e del D. Lgs 150/09 e s.m. e i;

che tutte le predette risorse sono legate ad obiettivi che, necessariamente, rientrano nella *mission* aziendale che tende alla promozione della salute delle persone e della comunità dell’area di riferimento territoriale cui è preposta l’Azienda. *Mission* peraltro attuata, in coerenza con le linee di indirizzo regionali, al fine di garantire l’erogazione di prestazioni sanitarie appropriate e di alta qualità ed a concorrere alla realizzazione di un sistema integrato di sicurezza sociale;

che tutti gli obiettivi correlati alle risorse della retribuzione di risultato 2015 (sia risorse regionali che risorse aziendali) sono finalizzati allo sviluppo di un *welfare* locale e partecipato, per realizzare programmi atti a sostenere i fattori di protezione e promozione della salute (sia strutturali che inerenti i comportamenti e gli stili di vita individuali) e per individuare, valutare e contrastare i principali fattori di rischio individuali e collettivi;

confermato

che gli obiettivi in argomento sono attuati sulla base di principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori;

che il presente accordo consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato;

che quindi lo stesso consente l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

accertato

peraltro che la destinazione delle risorse aggiuntive regionali ai filoni predeterminati dalla Regione debba essere destinato prioritariamente e necessariamente a favorire le aree e i settori coinvolti nei processi di riorganizzazione, in linea con le tematiche portate avanti dalla programmazione regionale e pertanto già valutate rilevanti, nell'ambito della contrattazione regionale, anche per quanto concerne i risvolti sull'utenza;

preso atto

del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, di cui al decreto in argomento, si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;

richiamato inoltre

l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135 che ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali, limitatamente alle forme dell'informazione e della consultazione;

accertato pertanto

che l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999 è tutt'ora in vigore;

rilevato

che, il predetto art. 4 prevede che, in sede di contrattazione collettiva integrativa, vengano regolamentati i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo della produttività.

che il citato articolo prevede altresì la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli (artt. 38 e 39 del CCNL 07.04.1999/artt. 30 e 31 del CCNL 19/04/2004) artt. 9 e 10 del CCNL 10/04/2008 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

che, pertanto, le materie trattate nel presente testo rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs 150/2009 e s.m. e i.;

dato atto che

con L.R. n.17 del 16 ottobre 2014 a decorrere dal 1 gennaio 2015:

- l'Azienda per i Servizi Sanitari n.1 "Triestina" viene soppressa e contestualmente le succede nell'intero patrimonio l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";
- l'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste e la neo costituita Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.1 "Triestina" sono rette da un unico Commissario Straordinario;

con decreto del Commissario Straordinario n.1 del 2 gennaio 2015 viene definito l'assetto istituzionale aziendale a seguito della costituzione dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.1"Triestina" e della contestuale soppressione dell'Azienda per i Servizi Sanitari n.1"Triestina", nelle more della formale adozione degli atti concernenti l'organizzazione ed il funzionamento del nuovo Ente;

con il medesimo decreto, al fine di garantire la continuità delle attività dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.1 "Triestina", vengono recepiti e confermati i contenuti di tutti i regolamenti aziendali e degli atti organizzativi vigenti al 31.12.2014 in Azienda per i Servizi sanitari n.1"Triestina", fino ad un eventuale intervento puntuale di modifica o integrazione degli stessi, da attuarsi con specifico provvedimento amministrativo;

ai sensi dell'art. 1 del Regolamento 1 di cui alla delibera n. 72 del 10 marzo 2010 di riordino delle materie inerenti gli istituti contrattuali del personale dipendente, la delegazione trattante di parte pubblica dell'A.A.S. n. 1 "Triestina" è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati, individuati nelle figure del:
 - o Direttore Sanitario;
 - o Direttore Amministrativo;
 - o Responsabile della Gestione Unificata del Personale.

richiamato ancora

l'art. 5, comma 11 e ss. del D.L.95/2012, convertito nella L.135/2012, che riporta alcuni principi di valutazione della performance individuale del personale riferiti, in particolare al raggiungimento di specifici obiettivi ed altresì al contributo assicurato dal personale alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

dato atto

che, in applicazione di quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, l'iter di distribuzione delle risorse correlate alla produttività è già collegato alla logica degli obiettivi, da definire assieme agli indicatori ad ai risultati attesi, da valutare poi a consuntivo mediante l'apposito organismo;

che, pertanto, l'allocatione delle risorse correlate agli incentivi avviene già con finalità di valorizzare il merito del personale dipendente, in quanto erogate al personale che si è direttamente impegnato ed ha raggiunto l'obiettivo prefissato;

che, quindi, il sistema di distribuzione dei premi finanziati con il fondo della produttività è già aderente ai principi introdotti dalla citata normativa in quanto applicabili;

accertato quindi

che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla gestione complessiva delle risorse del fondo della produttività per l'esercizio 2015;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N. 39321 dd. 7.8.2015, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione;

che nella predetta sede, la Delegazione Sindacale del Comparto ha chiesto di approfondire i contenuti del testo e pertanto di rinviare a successiva seduta la prosecuzione della negoziazione;

che, a seguito delle osservazioni presentate dalla RSU, ed al fine di proseguire con la contrattazione integrativa, si è provveduto a convocare nuovamente la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto con nota Prot. N. 44942, dd. 17.09.2015.

che conseguentemente, in data 30/9/2015, le parti hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo; che, in applicazione del CCNL 19.04.2004, come adeguato dall'art. 40, c. 3 *sexies* del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota Prot. n. 47711 dd. 5.10.2015 al Collegio Sindacale dell'A.A.S. n. 1 per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 6.10.2015 (verbale n. 11, pag. 131/2014 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. N° 48565 dd. 9.10.2015.

PRIMA PARTE: L'AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE

PAR. 1 DEFINIZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ESERCIZIO 2015

ART. 1 QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DI CUI AL DECRETO 138/2015

Si richiama il decreto n. 401/2015 con il quale si è provveduto a quantificare, in via provvisoria, il fondo per la produttività dell'esercizio 2015.

ART. 2. RISORSE DISPONIBILI PER L'ESERCIZIO 2015

A) INCREMENTI (ART. 8 CCNL DD. 31.07.2009)

1. Il fondo è integrato con le seguenti risorse

- a. la quota derivante dall'esercizio dell'attività libero professionale, riferita all'esercizio 2014, secondo le vigenti disposizioni nazionali ed altresì le regole aziendali, per una quota pari a € **5.735,43**;
- b. la quota dei proventi di altre attività a pagamento, pertinenti ad altri fondi comuni e pari a € **11.155,70**.

B) RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (ACCORDO REGIONALE DD 15.07.2015)

1. Le parti prendono atto che le risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2015 all'A.A.S. n. 1 "Triestina" sono complessivamente pari a € 778.807,06 ripartite come di seguito descritto:

risorse	importi per 2015
personale turnista/OTA-OSS e tutor	322.589,46
risorse regionali	456.217,60
risorse totali	778.807,06

2. Le parti prendono atto che gli eventuali residui delle risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2014 vanno ancora debitamente quantificati.
3. L'importo disponibile verrà comunicato alla Delegazione Sindacale non appena noto.
4. In applicazione del paragrafo "*Modalità gestionali*", punto 6 dell'accordo regionale 2015, dd. 15.07.2015, l'eventuale quota di cui sopra verrà riportata nell'esercizio 2015, con competenza riferita all'anno di assegnazione e saranno utilizzati per i processi di riorganizzazione.

C) DEFINIZIONE RESIDUI ESERCIZIO 2014 (ART. 179, C. 6 C.I.A. DD. 08.06.2005 COME SOSTITUITO DALL'ACCORDO DD.12.07.2012.)

1. Per effetto del principio, riportato nei CCNL vigenti, per cui le risorse dei fondi contrattuali vanno integralmente spese, i residui dei fondi per la classificazione del personale e per le competenze accessorie continuano a confluire nel fondo per la produttività.
2. L'Amministrazione comunica, pertanto, i valori dei residui dell'esercizio 2014 attualmente noti, derivanti dall'usuale gestione dei fondi contrattuali, come di seguito definiti:
 - **€ 66.093,03** sono correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per le competenze accessorie 2014;
 - **€ 123.801,79** sono correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo della classificazione 2014.

Totale residui esercizi 2014 = **€ 189.894.82**

ART. 3. 1% MONTE SALARI ANNUO, CALCOLATO CON RIFERIMENTO AL 2001 (ART. 30, C. 3 LETT. C CCNL 19.04.2004)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 30, c. 3, lett. C del CCNL 19.04.2004 la quota di fondo derivante dal valore dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 2001, potrà venir erogata solamente qualora il bilancio di esercizio 2015 presenti un avanzo di amministrazione, oppure si chiuda in pareggio, ovvero in caso di realizzazione annuale di programmi quantitativi di attività del personale concordati tra Regioni e singole aziende finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Tenuto conto dell'attuale andamento del bilancio 2015, si ritiene in questa sede di procedere esclusivamente a rendere nota la quota di fondo derivante dal valore dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 2001 e pari a complessivi **€ 190.016,16**. Detta quota potrà integrare il fondo della produttività dell'esercizio 2015 soltanto in presenza delle condizioni previste dal citato art. 30 CCNL 19.04.2004.

ART. 4 QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

1. Per effetto dei punti precedenti, il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali dell'esercizio 2015, viene quantificato in **€ 1.538.416,08**, come da tabella allegata al presente accordo (**Allegato 1**).

2. In applicazione dell'art. 9, c. 2 bis del D.L. 78/2010 e s.m. e i., la quantificazione provvisoria del fondo tiene conto della decurtazione stabile a decorrere dal 01.01.2015 (valore 2014).

Tutto ciò premesso,

SECONDA PARTE:
LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

PAR. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2015 (MAGGIORAZIONI - € 322.589,46)

1. In applicazione delle disposizioni di cui all'accordo regionale dd. 15.07.2015, una quota pari a **€ 322.589,46** va utilizzata prioritariamente per l'incentivazione degli obiettivi correlati al disagio legato al lavoro notturno e festivo, ai turni, personale OTA/OSS esteso anche al personale ausiliario specializzato nei servizi socio-assistenziali – categoria A, nonché per consentire l'omogeneità di trattamento economico complessivamente assegnato al personale distaccato – diplomi universitari, secondo il dettaglio seguente.

2. Si conviene di attribuire, al personale avente titolo, una quota di incentivo pari ad **€ 9,71 per ciascun turno notturno di effettivo servizio**, nonché una quota di incentivo pari a **€ 5,42 per ciascun turno festivo di effettivo servizio “completo”**, ridotto del **50% nel caso di festività c.d. “incompleta” (art. 44, c. 12 CCNL 1995)**. Per il finanziamento in argomento, le parti destinato per l'esercizio 2015 una quota pari a **€ 111.589,46**.

3. L'erogazione delle maggiorazioni spettanti avviene secondo le quantità e le decorrenze specificamente indicate nell'intesa regionale, e sulla base delle regole esistenti in tema di notti, feste e turni, in applicazione del vigente contratto integrativo aziendale.

4. Si conviene di attribuire una quota di incentivo pari ad **€ 1,00 per ciascuna giornata di effettivo servizio su due turni (12 ore)**. Per il finanziamento in argomento, le parti destinano per l'esercizio 2015 **€ 41.500,00**.

5. Si conviene di attribuire una quota di incentivo pari ad **€ 4,49 per ciascuna giornata di effettivo servizio su tre turni (24 ore)**. Per il finanziamento in argomento, le parti destinano per l'esercizio 2015 **€ 144.500,00**.

6. L'erogazione delle maggiorazioni spettanti per i turni sulle 12 e 24 ore avviene sulla base delle regole esistenti in tema di turnistica, in applicazione del contratto integrativo aziendale vigente.

7. Si conviene di attribuire una quota di incentivo pari ad **€ 1,50 per ciascuna giornata di effettivo servizio per il personale OTA, € 2,58 per ciascuna giornata di effettivo servizio per il personale OSS e € 1,25 per ciascuna giornata di effettivo servizio per il personale ausiliario specializzato nei servizi socio-assistenziali – categoria A** che presta la propria attività nella **SS Sistema 118** e nella **SC SPDC**. Per il finanziamento in argomento, le parti destinano per l'esercizio 2015 **€ 8.000,00**.

8. In applicazione di quanto previsto dalle disposizioni di cui all'accordo regionale dd. 15.07.2015, si conviene di destinare un budget pari a **€ 17.000,00** a favore del personale distaccato corsi di laurea area sanitaria (in **comando all'Università**). Le risorse in argomento devono essere correlate a specifiche progettualità da individuarsi a livello aziendale, prevedendosi indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'importo verrà erogato a consuntivo, al verificarsi delle condizioni previste, e nei limiti delle quote annue.

9. In applicazione del paragrafo *“Modalità gestionali”*, punto 3 dell'accordo regionale dd. 15.07.2015, qualora l'importo complessivamente destinato ai fini di cui sopra (**€ 322.589,46**) si rivelasse insufficiente rispetto al fabbisogno emergente nel 2015, si utilizzerà la parte di risorse regionali aggiuntive disponibili, al fine di riconoscere i diritti spettanti al personale interessato.

PAR. 2 UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2015 (OBIETTIVI PRIORITARI E OBIETTIVI NON PRIORITARI (SECONDA PARTE DELL' ACCORDO REGIONALE DD. 15.07.2015))

ART. 1 REGOLE GENERALI

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'Accordo Regionale dd. 15.07.2015 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere finalizzate, in prima istanza, a remunerare gli obiettivi strategici regionali prioritari individuati con l'Accordo predetto.

2. Condividono pertanto che una parte delle risorse del fondo per la produttività 2015, così come integrate dal finanziamento regionale, debba essere associata agli obiettivi indicati dalla Regione.

3. Le parti concordano che rispetto ai 10 obiettivi strategici regionali prioritari, i seguenti sono quelli da valorizzare nell'ambito dell'A.A.S. n. 1:

- Processi di riorganizzazione;
- Assistenza domiciliare;
- Personale amministrativo: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali;

- Progetti attinenti le attività clinico/assistenziali;
 - Percorsi di riabilitazione;
 - Qualità delle cure.
4. In ottemperanza ai principi ispiratori della produttività del personale del comparto, stabiliti dall'art. 47 e s.m. e i. del CCNL dd. 01.09.1995, la Direzione Generale individua gli obiettivi aziendali correlati alle indicazioni regionali. Detti obiettivi vanno formalizzati con apposito atto.
5. Il perseguimento degli obiettivi su elencati prevede ed impone uno specifico impegno temporale, aggiuntivo rispetto a quello ordinario ("eccedenza oraria"), che dovrà pertanto essere garantito esclusivamente nel periodo di vigenza dell'obiettivo.
6. L'entità del maggiore impegno ("eccedenza oraria") è definita nell'**allegato 2**. Le ore così lavorate non saranno oggetto, in ogni caso, né di recupero né di altra forma di pagamento, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato corrispondente, di regola:
- ad un valore orario, stabilito in **€ 25,00 lordi/ora per il personale OSS, autista e per il personale delle categorie A, B e Bs**;
 - ad un valore orario, stabilito in **€ 30,00 lordi/ora per il personale delle altre categorie (C, D e Ds)**, con esclusione dei profili elencati nel punto precedente.
7. Le eventuali ore ulteriori svolte, rispetto all'eccedenza oraria individuale dovuta, per ciascun obiettivo, non saranno oggetto di alcuna remunerazione, ma potranno essere compensate esclusivamente con riposi sostitutivi, previa verifica e autorizzazione del Responsabile.
8. Si conviene che gli obiettivi correlati ai filoni regionali prioritari vengano attribuiti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e pieno.
9. Il personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi viene individuato dai Responsabili di Struttura sulla base dei criteri definiti di seguito e distinti per singolo obiettivo.
10. I nominativi così individuati e le qualifiche di appartenenza vengono formalmente indicati nella schede di definizione degli obiettivi approvate con specifico decreto.
11. Qualora sia necessario individuare altri nominativi per esigenze sostitutive e/o organizzative, ciò sarà consentito previo decreto, e comunque indicativamente nel limite della spesa preventivata.
12. Il personale interessato deve essere portato a conoscenza degli obiettivi assegnati.
13. Il personale può essere destinatario di un unico obiettivo cui consegue il diritto a percepire un'unica quota.
14. L'attivazione dei progetti avviene secondo le decorrenze indicate negli articoli dedicati ai singoli obiettivi.
15. Il compenso individuale complessivo spettante verrà erogato a consuntivo, sulla base della percentuale di obiettivo effettivamente raggiunta e confermata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. L'entità del compenso erogato sarà necessariamente rapportata alla quantità dell'eccedenza oraria risultante (e comunque nei limiti dell'eccedenza oraria individuale, ove prevista). L'eccedenza oraria prevista deve essere in ogni caso svolta all'interno di un piano di attività comunicato dal Responsabile del servizio.
16. Eccezionalmente, ed in deroga a quanto sopra, per l'obiettivo "Assistenza domiciliare - Assicurare i turni di presenza infermieristica e OSS presso la RSA S. Giusto in carenza di personale", in relazione alla specificità del progetto legata esclusivamente alla copertura di turni aggiuntivi, la quota oraria di risorse aggiuntive regionali spettante verrà erogata, di regola, nel secondo mese successivo all'effettuazione delle prestazioni, previa valutazione dei turni effettivamente svolti, e quindi dello stato di avanzamento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base di idoneo modulo certificativo redatto dal coordinatore del servizio.
17. Il numero delle ore svolte in "eccedenza oraria" verrà rilevato attraverso un codice timbratura che, in automatico, evidenzierà le ore effettuate dal dipendente per ciascun obiettivo.

18. L'erogazione dell'incentivo sarà in ogni caso consentita previa verifica della sussistenza di un saldo orario individuale complessivo pari o superiore a zero al 31.12.2015 (escluse le ore lavorate in "eccedenza oraria" per l'obiettivo).

19. In applicazione di quanto stabilito al punto 6 l'eventuale eccedenza oraria non remunerata in relazione al mancato parziale o totale raggiungimento dell'obiettivo, non può comunque essere recuperata, né liquidata.

20. Alla luce dei criteri qui condivisi, le parti stabiliscono che le **risorse aggiuntive regionali 2015**, da impegnare negli **obiettivi prioritari regionali sono pari indicativamente a € 182.350,00**. In applicazione del punto 2, secondo alinea del paragrafo "*Modalità gestionali*" dell'accordo regionale dd. 15.07.2015, una quota di risorse pari indicativamente a **€ 20.450,00** viene destinata a obiettivi strategici in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali, di cui al successivo articolo 4. Complessivamente, le risorse aggiuntive regionali dedicate agli obiettivi prioritari e agli obiettivi strategici è pari presuntivamente a **€ 202.800,00**.

21. Sempre in applicazione del sopracitato punto 2, dell'accordo regionale dd. 15.07.2015, le risorse aggiuntive regionali rimanenti e pari alla differenza tra la quota assegnata (**€ 778.807,06**), la quota destinata alle maggiorazioni (**€ 322.589,46**) e la quota di cui al precedente comma **€ 182.350,00**) e pari a **€ 253.417,60** vengono impegnate per il finanziamento degli obiettivi strategici aziendali di cui al successivo paragrafo 5 (produttività collettiva) ed utilizzate secondo le regole della produttività collettiva. Le risorse destinate ai processi di riorganizzazione eventualmente disponibili a seguito del finanziamento dei progetti stessi con i residui del 2014 (Par. 1, art. 2, lett B, punto 4 del presente accordo) verranno destinate alla valorizzazione degli obiettivi strategici aziendali (paragrafo 5 – produttività collettiva).

22. Viene allegato al presente accordo lo schema riepilogativo inerente l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per obiettivi prioritari regionali e strategici riportante altresì, per ciascun obiettivo, le strutture ed il numero dei dipendenti coinvolti, l'eccedenza oraria individuale richiesta, la quota massima di incentivo individuale lorda prevista e la spesa preventivata (**Allegato 2**).

23. Il decreto di approvazione delle schede degli obiettivi correlate alle risorse aggiuntive regionali 2015, verrà inviata, quale informazione, alla Delegazione Sindacale.

ART. 2 REGOLE SPECIFICHE PER GLI OBIETTIVI: "QUALITÀ DELLE CURE – SS SISTEMA 118", "PROGETTO OVERNIGHT – DDD" E "GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELL'ATTIVITÀ RISPETTO I GRANDI VOLUMI DI AFFLUENZA – DIABETOLOGIA".

1. Per assicurare lo svolgimento delle prestazioni previste in "*eccedenza oraria*", esclusivamente per l'obiettivo strategico regionale prioritario attribuito alla SS Sistema 118 e per gli obiettivi 1 e 5 di cui al successivo articolo 4, viene stabilito un pacchetto di ore complessivo per le strutture coinvolte, come individuato nell'Allegato 2.

2. Per tutti gli obiettivi di cui al presente articolo, al fine di procedere con la realizzazione delle attività, i Responsabili delle Strutture coinvolte provvederanno a verificare preventivamente la disponibilità del personale interessato mediante idonea rilevazione (adesione volontaria), con la quale il personale si impegna a coprire la turnazione secondo le esigenze previste.

3. La quota oraria di risorse aggiuntive regionali spettante verrà erogata, di regola, nel secondo mese successivo all'effettuazione delle prestazioni, previa valutazione dei turni effettivamente svolti, e quindi dello stato di avanzamento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base di idoneo modulo certificativo redatto dal coordinatore del servizio. Ciascun dipendente percepirà quindi il compenso individuale spettante sulla base delle ore effettivamente svolte (non viene previsto un limite individuale massimo di ore remunerabili) e comunque nei limiti del budget di ore complessivo attribuito alla Struttura per la realizzazione dell'obiettivo. La turnazione del personale verrà articolata a rotazione garantendo un'equa distribuzione delle ore.

4. Esclusivamente per l'obiettivo strategico regionale prioritario attribuito alla SS Sistema 118, si stabilisce che, qualora per sopravvenute esigenze organizzative, non altrimenti affrontabili, venga esaurito il pacchetto di ore destinate ad un profilo (personale infermieristico o personale

OSS e autista), il responsabile infermieristico potrà utilizzare le ore eventualmente ancora disponibili e non utilizzabili nel pacchetto attribuito all'altro profilo. In questo caso, le risorse ancora disponibili potranno essere utilizzate per la remunerazione dei turni svolti dal personale per il raggiungimento dell'obiettivo, fino all'esaurimento della quota stessa e secondo le tariffe previste per ciascun profilo.

5. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo si rinvia alle regole generali di cui al precedente articolo 1, in quanto applicabili.

ART. 3 OBIETTIVI STRATEGICI REGIONALI PRIORITARI

1. La Delegazione Sindacale prende atto che le strutture aziendali coinvolte nei diversi obiettivi prioritari regionali sono rispettivamente:

a) Processi di riorganizzazione

- personale amministrativo della SC GEVAP (Resp.li Ufficio Economico, Giuridico, Acquisizione e Formazione), SS GSG, SC II.

Periodo di vigenza dell'obiettivo:

per il personale della SC GEVAP : 1.2.2015 – 31.10.2015;

per il personale della SS GSG/ SC II: 1.1.2015 – 31.12.2015;

b) Assistenza domiciliare

- personale infermieristico della SC Salute Adulti e Anziani, della SC Bambini, Adolescenti, Donne e Famiglie e SSD Servizio Infermieristico Distrettuale dei quattro Distretti, direttamente coinvolto nelle attività previste, che garantisce lo svolgimento dell'assistenza domiciliare 7 giorni su 7, svolge la pronta disponibilità notturna e che percepisce l'indennità ADI - ex art. 26 CCNL 2004 e personale OSS e ostetriche delle medesime Strutture che percepiscono l'indennità ADI - ex art. 26 CCNL 2004;
- personale di coordinamento o referente di progetto della SC Salute Adulti e Anziani, della SC Bambini, Adolescenti, Donne e Famiglie e SSD Servizio Infermieristico Distrettuale dei quattro Distretti direttamente coinvolto nella continuità assistenziale (tutte le professioni presenti);
- personale del Dipartimento di Salute Mentale non turnista sulle 24 ore, operatori professionali coordinatori, direttamente coinvolti nelle attività;
- personale operante negli ambulatori infermieristici distrettuali;
- personale infermieristico e OSS operante presso la RSA S. Giusto e personale del Distretto 2 qualora chiamato a garantire la copertura del servizio in RSA.

Periodo di vigenza degli obiettivi: 01.07.2015 -31.12.2015.

d) Personale amministrativo: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali;

- personale amministrativo della SC FC e SC SI.

Periodo di vigenza dell'obiettivo:

per il personale della SC FC: 31.3.2015 – 31.12.2015;

per il personale della SC SI : 1.1.2015 – 31.12.2015;

- personale amministrativo Direzione DSM (1 C, 1 B)

Periodo di vigenza dell'obiettivo: 01.06.2015 – 31.12.2015.

g) Progetti attinenti le attività clinico assistenziali

- coordinatori e personale infermieristico della SC Servizio Infermieristico Aziendale direttamente coinvolto nelle attività.
- personale della riabilitazione della SS Servizio Riabilitativo Aziendale direttamente coinvolto nelle attività.

Periodo di vigenza dell'obiettivo: 01.06.2015 – 31.12.2015

h) Percorsi di riabilitazione

- personale della riabilitazione della SSD Riabilitazione, della RSA S. Giusto e SS Bambini e Adolescenti dei 4 Distretti direttamente coinvolto nelle attività di garanzia della continuità riabilitativa e della permanenza al proprio domicilio dell'utenza dell'area adulti anziani/bambini adolescenti;

Periodo di vigenza dell'obiettivo: 01.06.2015 -31.12.2015

i) Qualità delle cure

- Infermieri, OSS e autisti della SS Sistema 118 a tempo pieno che hanno dato la disponibilità ad assicurare i turni di presenza durante il periodo estivo.

Periodo di vigenza dell'obiettivo: 01.06.2015 - 31.10.2015.

ART. 4 OBIETTIVI NON PRIORITARI - STRATEGICI

1. Le parti danno atto che l'Accordo regionale dd. 15.07.2015, al punto 2, secondo alinea "Modalità gestionali", pag. 9, stabilisce che le risorse regionali devono essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo ricavandone miglioramenti nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e definiti nei piani attuativi aziendali, tenuto anche conto delle condizioni organizzative di lavoro.

2. In applicazione del precedente comma, le parti condividono di prevedere uno specifico incentivo, finanziato con le risorse aggiuntive regionali 2015, per gli obiettivi strategici di seguito definiti:

1.Obiettivo: "Assicurare continuità alle attività di prevenzione e di riduzione dei rischi rivolte ai giovani: Progetto Overnight" (Linea PAL 3.2.8) – Dipartimento delle Dipendenze

Tale obiettivo coinvolge il personale infermieristico del DDD disponibile alla turnazione notturna/festiva, che abbia acquisito sufficienti competenze curriculari nelle attività specifiche che aderirà al progetto.

L'obiettivo ha durata per il periodo 01.01.2015 – 31.12.2015.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore è assicurare 30 turni aggiuntivi da 10 ore ciascuno o frazioni di 10 ore, per un totale di 300 ore complessive.

2.Obiettivo: "Migliorare i percorsi terapeutico riabilitativi e di reinserimento sociale OBT strategico prioritario: interventi sociosanitari (Linee di gestione 2015, 3.3.3. Programmazione degli interventi sociosanitari Dipendenze)" – Dipartimento Delle Dipendenze

Tale obiettivo coinvolge gli assistenti sociali del Dipartimento Delle Dipendenze a tempo indeterminato e pieno.

L'obiettivo ha durata per il periodo 01.07.2015 – 31.12.2015.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore è la formalizzazione del progetto personalizzato terapeutico e socio riabilitativo su un format predefinito, condiviso e sottoscritto con il 100% degli utenti in BDS/BDL.

3.Obiettivo: *“Progetto Vaccinazioni fascia d’età 0-6 anni distrettuali”* (Linea PAL 3.2) – 4 Distretti

Tale obiettivo coinvolge il personale infermieristico della SS Bambini e Adolescenti direttamente coinvolto nell’attività previste nel progetto.

L’obiettivo ha durata per il periodo 01.07.2015 – 31.12.2015.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all’indicatore è il numero dei nuclei familiari (esonerati, ritardatari, inadempienti) per i quali è stato offerto attivamente il contatto con il servizio.

4.Obiettivo: *“Contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni di Medicina dello Sport* (Linee di Gestione 3.4.7) – SC Centro Cardiovascolare

Personale infermieristico, amministrativi e OSS della SC Centro Cardiovascolare che aderiscono al progetto di aumentare l’offerta di prestazioni di medicina dello sport al fine di ridurre i tempi di attesa.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all’indicatore è assicurare 36 turni aggiuntivi da 5 ore, per un totale di 180 ore complessive. TA visita idoneità sportiva = 0 < 30 giorni dalla data della richiesta.

Periodo di vigenza dell’obiettivo: 01.06.2015 -31.12.2015

5.Obiettivo: *“Garantire la continuità dell’attività rispetto i grandi volumi di affluenza”* (Linee di Gestione 3.4.1) – Diabetologia del Distretto 3 in collaborazione con le altre SS Diabetologia degli altri distretti.

Infermieri a tempo pieno in servizio presso le SS Diabetologia del Distretto 3, in collaborazione con le altre SS Diabetologia dei distretti.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all’indicatore è assicurare l’attività infermieristica aggiuntiva per un totale di almeno 30 ore complessive presso la Diabetologia del Distretto 3.

Periodo di vigenza dell’obiettivo: 01.06.2015 -31.12.2015

6.Obiettivo: *“Incremento della copertura vaccinale e dell’adesione consapevole alle vaccinazioni raccomandate negli adolescenti”* (Linea PAL 3.2) Dipartimento di Prevenzione

Personale (assistenti sanitari e infermieri) a tempo pieno che opera presso il Centro Unico Vaccinale.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all’indicatore è di assicurare 240 inviti attivi per vaccinazioni previste dal PNPV (HPV – DTP) con 20 sedute vaccinali in orario 14.00 – 17.00.

Periodo di vigenza dell’obiettivo: 01.10.2015 - 31.12.2015.

PAR. 3 PRODUTTIVITÀ STRATEGICA (ART. 181, C. 1, SECONDO ALINEA C.I.A. DD. 08.06.2005, COME SOSTITUITO DALL’ACCORDO DD.12.07.2012.)

1. In applicazione dell’art. 181, c. 1, secondo alinea del vigente contratto integrativo aziendale, una quota di risorse del fondo viene destinata al Direttore Generale per la valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della produttività strategica.
2. Si richiama quanto previsto dal citato art. 181 con riferimento alla quota di risorse assegnate annualmente al predetto istituto e pari al 5% del fondo storico consolidato, quantificato in applicazione dei vigenti CC.NN.LL, per l’anno di riferimento.
3. Tenuto conto che il vigente contratto aziendale ammette che in sede di contrattazione annuale possano essere fatte valutazioni diverse rispetto alla quota da utilizzare per la valorizzazione della produttività strategica, le parti concordano che eccezionalmente per il solo esercizio

2015, la quota di risorse da destinare all'istituto della produttività strategica sia pari a € **50.000,00**.

4. Come specificato nel citato testo negoziale, la produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di specifici obiettivi predefiniti e assegnati dalla Direzione Strategica. Gli obiettivi possono essere attribuiti al personale anche per far fronte a carichi di lavoro eccezionali, oppure per garantire il mantenimento della funzionalità dei servizi nell'ipotesi di carenza di risorse.
5. Le quota individuale lorda massima da erogare al dipendente coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo viene quantificata in € **1.000,00**.
6. Il valore delle quote erogate verrà poi comunicato alla Delegazione Sindacale con riferimento ai singoli obiettivi attribuiti.
7. L'importo verrà erogato a consuntivo previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione.
8. La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi, attribuiti con il progetto complessivo aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, per una percentuale superiore all'85%. (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di collettiva) e ad una valutazione delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento superiore al punteggio minimo previsto.

PAR. 4 ALTRI IMPIEGHI (ART. 181, C. 1, TERZO ALINEA C.I.A. DD. 08.06.2005, COME SOSTITUITO DALL'ACCORDO DD.12.07.2012.)

ART.1 REGOLE GENERALI

1. Si richiama l'art. 14, comma 7 dell'accordo dd. 23.04.2012, con il quale le parti, tenuto conto del sistema incentivante, che nel tempo ha caratterizzato le modalità di utilizzo delle risorse del fondo della produttività del personale del comparto dell'A.A.S. n. 1 "Triestina", e in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali, hanno manifestato l'intenzione di elaborare, per gli esercizi 2012 e successivi, una politica aziendale di utilizzo delle risorse che rafforzi il processo di associazione delle risorse economiche all'erogazione diretta di prestazioni effettivamente rese dal personale, ulteriori rispetto all'ordinaria attività, ed in esclusiva correlazione al raggiungimento di un obiettivo/risultato prestabilito.
2. Ciò posto e tenuto altresì conto della necessità, manifestata anche dalla parte sindacale, di proseguire nell'incentivazione di alcune attività funzionali per il mantenimento della qualità dei servizi erogati all'utenza, in applicazione dell'art. 181, c. 1, terzo alinea del vigente contratto integrativo aziendale, le parti stabiliscono le seguenti utilizzazioni specifiche di parte delle risorse disponibili nel fondo, a fronte degli obiettivi predefiniti e riportati di seguito.
3. Gli obiettivi, di cui al successivo articolo 2, elaborati dai responsabili di Struttura, verranno formalizzati con apposito provvedimento del Commissario Straordinario.
4. Il personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi viene individuato dai Responsabili di Struttura sulla base dei criteri definiti nell'ambito di ogni singolo obiettivo.
5. In applicazione dell'art.181, c. 1, terzo alinea del vigente contratto integrativo aziendale, la quota di risorse assegnata ai singoli obiettivi viene erogata esclusivamente in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo (es. l'obiettivo raggiunto al 75% comporta l'erogazione di una quota di incentivo pari al 75% dell'importo stabilito).
6. Fermo restando quanto stabilito dal precedente punto 5, la quota individuale lorda massima, attribuita a ciascun dipendente coinvolto nella realizzazione dei singoli obiettivi, viene calcolata rapportando la quota complessiva di risorse distribuibili per ciascun obiettivo al numero totale dei partecipanti all'obiettivo, fatto salvo quanto diversamente disposto nell'ambito del singolo obiettivo:

Esempio: 1 (obiettivo raggiunto al 100%)

risorse assegnate all'obiettivo: € 5.000,00;

risorse distribuibili: € 5.000,00;

numero complessivo partecipanti: 10

quota individuale lorda massima: € 500,00.

Esempio: 2 (obiettivo raggiunto al 75%)

risorse assegnate all'obiettivo: € 5.000,00;

risorse distribuibili: € 3.750,00;

numero complessivo partecipanti: 10;

quota individuale lorda massima: € 375,00.

7. Per gli **obiettivi dal n.1 al n. 19**, la quota individuale lorda massima non potrà in ogni caso superare l'importo di **€ 300,00** e comunque rapportato alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
8. Per l'**obiettivo n. 20**, la quota individuale lorda massima non potrà in ogni caso superare l'importo di **€ 600,00** e comunque rapportato alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
9. Per l'**obiettivo n. 21**, la quota individuale lorda massima non potrà in ogni caso superare l'importo di **€ 500,00** e comunque rapportato alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
10. Per l'**obiettivo n. 22**, la ripartizione delle quote è descritta nel punto dedicato al singolo obiettivo. Le quote individuali saranno comunque erogate in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. Per l'**obiettivo n. 23**, la quota individuale lorda massima è pari a **€ 600,00** e comunque rapportata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
11. L'erogazione delle quote, a favore del personale, avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura che dovranno comunicare i nominativi del personale che ha partecipato agli obiettivi e relazionare in ordine alla realizzazione degli stessi entro i termini e secondo le modalità stabilite, previa valutazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione.
12. Tenuto conto della quantità delle risorse complessivamente disponibili per l'esercizio 2015 e visti altresì gli impegni presi dalle parti in relazione alla previsione di eventuali tetti massimi di risorse complessivamente percepibili dal personale, le parti concordano che **la quota individuale massima lorda** di risorse percepibili dal singolo a titolo di produttività, con esclusione:
 - a. degli obiettivi valorizzati con le risorse regionali aggiuntive di cui ai precedenti paragrafi 1 e 2;(maggiorazioni e rar)
 - b. degli obiettivi valorizzati con le risorse della produttività strategica di cui al precedente paragrafo 3;
 - c. degli obiettivi del progetto complessivo aziendale e finanziati con la produttività collettiva di cui al paragrafo 5;
 - d. degli incentivi destinati al personale amministrativo e tecnico di cui al paragrafo 4, art. 3, punto 1;
 - e. degli incentivi per le sostituzioni dei titolari di posizione organizzativa e/o coordinamento di cui al paragrafo 4, art. 3, punto 2;

non potrà superare l'importo di € 1.000,00 (quota massima erogabile a titolo di produttività strategica).

13. La disposizione di cui sopra si applica anche qualora il personale sia coinvolto in più obiettivi ex paragrafo 4 art. 2, o forme incentivanti art. 3 del presente accordo.

ART. 2 OBIETTIVI

OBIETTIVO 1 MANTENIMENTO DELLA EFFICIENZA E TEMPESTIVITÀ NELL'EFFETTUAZIONE DI RITIRO/CONSEGNE DOCUMENTI, POSTA, SOPRALLUOGHI, CONTROLLI, PRESSO STRUTTURE AZIENDALI, FORNITORI, P.A. (SS GSG)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per ritiro/consegne documenti/posta, sopralluoghi, controlli presso strutture aziendali, fornitori, P.A.

Personale coinvolto: tutti gli operatori della SS Gestione Servizi Generali che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 3.300,00

OBIETTIVO 2 ESECUZIONE DEGLI INTERVENTI NECESSARI PER:MANTENIMENTO E NUOVE INSTALLAZIONI APPLICATIVI INSIEL, DISTRIBUZIONE NUOVI PC WIN 7 E AAGGIORNAMENTO SISTEMA OPERATIVO PER QUELLI COMPATIBILI CON I NUOVI STANDARD PER WIN 7, MANTENIMENTO APPARATI E IMPIANTI DI TELEFONIA E RETE DATI.- SC SI

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per l'espletamento delle attività oggetto dell'obiettivo.

Personale coinvolto: tutti gli operatori della SC Sistema Informativo che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per l'espletamento delle attività oggetto dell'obiettivo, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 2.700,00.

OBIETTIVO 3 FAVORIRE UN PERCORSO DI CURA DOMICILIARE PER I PAZIENTI CRITICI E/O TERMINALI (SC CSO)

Azione: Utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale per effettuare le prestazioni richieste a domicilio.

Personale coinvolto: gli operatori del CSO operanti nel Servizio di Cure Palliative, che utilizzano gli automezzi aziendali o propri, se autorizzati, o i motoveicoli aziendali per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno,

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 600,00.

OBIETTIVO 4 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA E TEMPESTIVITÀ NELL'EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE A: (SCAG)

- ACQUISIZIONE DELLA DISPONIBILITÀ DI NUOVI ALLOGGI DA DESTINARE A PROGETTI SOCIO-ASSISTENZIALI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 15 DELLA L.R. 23/2004 (CD. PROGETTO MICROAREE);
- ACQUISIZIONE DELLA DISPONIBILITÀ DI NUOVI IMMOBILI PER FINALITÀ ISTITUZIONALI IN RELAZIONE AI QUALI L'AZIENDA ASSUME LA VESTE GIURIDICA DI CONDUTTRICE/COMODATARIA/CONCESSIONARIA/PROPRIETARIA;
- EFFETTUAZIONE DI CONSEGNE IMMOBILI AI SERVIZI/STRUTTURE DELL'ASS E RICONSEGNE IMMOBILI, AL TERMINE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE, AI PROPRIETARI;

- MONITORAGGIO IMMOBILI DI PROPRIETÀ ASS PER VERIFICHE SULLO STATO DI UTILIZZO.

Azione: Utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale:

per attività di sopralluogo:

- immobili di proprietà A.A.S.1 per verifiche stato di utilizzo;
- immobili da acquisire per progetti socio-assistenziali in applicazione dell'art. 15 della L.R. 23/2004 (cd. progetto microaree);
- immobili da acquisire in disponibilità per finalità istituzionali nella veste giuridica di conduttrice /comodataria/concessionaria/ proprietaria;

per attività:

- di consegna immobili ai Servizi/Strutture dell'ASS e riconsegne immobili, al termine del rapporto contrattuale, ai proprietari.

Personale coinvolto: tutti gli operatori della SC Affari Generali che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 600,00

OBIETTIVO 5 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA E TEMPESTIVITÀ NELL'EFFETTUAZIONE DEL RITIRO/CONSEGNE DOCUMENTI E POSTA PRESSO STRUTTURE AZIENDALI ED ALTRE P.A., ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRE ARTICOLAZIONI AZIENDALI AMMINISTRATIVE E A SUPPORTO DI ESIGENZE DELLA DIREZIONE STRATEGICA (SC AG)

Azione: - Utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale:

- per ritiro/consegne documenti e posta presso Strutture/Servizi aziendali ed altre P.A., anche in collaborazione con altre articolazioni aziendali amministrative e a supporto di esigenze della Direzione Strategica.

Personale coinvolto: operatori della SC Affari Generali che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 300,00

OBIETTIVO 6 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA E DELLA TEMPESTIVITÀ NELL'EFFETTUAZIONE DI RITIRO/CONSEGNE DOCUMENTI POSTA E ALTRE ESIGENZE DI SERVIZIO DELLA STRUTTURA (SC AF)

Azione: Utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per ritiro/consegne documenti e farmaci urgenti presso strutture aziendali e altre Aziende del SSR o altre esigenze di servizio.

Personale coinvolto: tutti gli operatori della SC Assistenza Farmaceutica che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015.

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 600,00

OBIETTIVO 7 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA DELL'ASSISTENZA DOMICILIARE E DELLA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE (DISTRETTO 1)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, ivi compresi gli accessi presso le strutture protette.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Distretto 1 che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 16.500,00.

OBBIETTIVO 8 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA DELL'ASSISTENZA DOMICILIARE E DELLA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE (DISTRETTO 2)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Distretto 2 che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 9.000,00.

OBBIETTIVO 9 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA DELL'ASSISTENZA DOMICILIARE E DELLA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE (DISTRETTO 3)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, ivi compresi gli accessi presso le strutture protette.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Distretto 3 che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 17.400,00.

OBBIETTIVO 10 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA DELL'ASSISTENZA DOMICILIARE E DELLA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE (DISTRETTO 4).

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, ivi compresi gli accessi presso le strutture protette.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Distretto 4 che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per effettuare gli accessi domiciliari e/o la continuità assistenziale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 13.500,00

OBIETTIVO 11 *MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA E DELLA TEMPESTIVITÀ DI INTERVENTO NELLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E VIGILANZA (DIP)*

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per lo svolgimento delle attività di promozione alla salute, prevenzione e vigilanza

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Dipartimento di Prevenzione che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 16.500,00

OBIETTIVO 12 *MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEGLI INTERVENTI DI ASSISTENZA DOMICILIARE, DI CONTINUITÀ ASSISTENZIALE E DI ACCOMPAGNAMENTO DELL'UTENZA PER ATTIVITÀ SANITARIE E SOCIALI (DDD)*

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare gli interventi di assistenza domiciliare e di accompagnamento dell'utenza per attività sanitarie e sociali.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Dipartimento delle Dipendenze che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o il motoveicolo aziendale per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 5.400,00

OBIETTIVO 13 *MIGLIORARE L'EFFICIENZA DEGLI INTERVENTI DI SERVIZIO, RELATIVI IN PARTICOLARE ALL'ASSISTENZA DOMICILIARE E ALL'ACCOMPAGNAMENTO DELL'UTENZA PER ATTIVITÀ SANITARIE E SOCIALI (DSM)*

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare gli interventi di servizio, assistenza domiciliare e/o accompagnamento dell'utenza per attività sanitarie e sociali.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del DSM che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 40.500,00.

OBIETTIVO 14 *OTTIMIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E DI RIDUZIONE DEI RISCHI LAVORATIVI DEL PERSONALE DELL'AAS1 TRIESTINA (SPPA)*

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare i sopralluoghi, le riunioni e gli incontri formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche al fine dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali, secondo il vigente regolamento aziendale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, per l'effettuazione degli interventi di

verifica presso tutte le strutture periferiche e lo svolgimento di sopralluoghi al fine dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 1.500,00.

OBIETTIVO 15 MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA E DELLA TEMPESTIVITÀ DI INTERVENTO PRESSO TUTTE LE SEDI AZIENDALI PER IL MONITORAGGIO E LA SORVEGLIANZA DEL RISCHIO BIOLOGICO E DELLA GESTIONE DEI RIFIUTI NELL'A.A.S. N.1 "TRIESTINA" (FUNZIONE AMBIENTE)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare sopralluoghi, riunioni e incontri.

Personale coinvolto: tutti gli operatori del servizio che utilizzano l'automezzo aziendale o proprio o il motoveicolo aziendale, secondo il vigente regolamento, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, per lo svolgimento delle attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 1.200,00.

OBIETTIVO 16 ESECUZIONE DEGLI INTERVENTI DI: CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ DEL GLOBAL SERVICE, RILIEVO PERIODICO DEI CONSUMI, SOPRALLUOGHI, ASSISTENZA DIREZIONE LAVORI, VERIFICA IMPIANTI (SCII)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Personale coinvolto: tutti gli operatori della SC Immobili Impianti che utilizzano gli automezzi aziendali o propri o i motoveicoli aziendali, secondo il vigente regolamento aziendale, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno per l'espletamento dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 1.800,00.

OBIETTIVO 17: ASSICURAZIONE DEGLI ORDINARI COLLEGAMENTI TRA LE SEDI ISTITUZIONALI DELLA DIREZIONE GENERALE DELL'A.A.S. N.1 "TRIESTINA" E DELL'AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI TRIESTE, A SEGUITO DELLA NOMINA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO UNICO A DECORRERE DAL 01.01.2015 (DIREZIONE STRATEGICA)

Azione: utilizzo dell'automezzo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Personale coinvolto: operatore dell'ufficio in oggetto che utilizza l'automezzo aziendale per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 300,00.

OBIETTIVO 18 SUPPORTO ALLE STRUTTURE INTERNE INTERESSATE DALL'ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE/DI ECCELLENZA/STANDARD ISO, MONITORANDO I LIVELLI RAGGIUNTI DI ADERENZA AI REQUISITI COGENTI REGIONALI/NAZIONALI E AUTOCERTIFICATIVI. SVOLGIMENTO IN AMBITO AZIENDALE DEI COMPITI DI REFERENTE REGIONALE PER L'ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE (UFFICIO CERTIFICAZIONE E ACCREDITAMENTO)

Azione: Utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per effettuare le verifiche, le riunioni e gli incontri.

Personale coinvolto: Tutti gli operatori della funzione certificazione e accreditamento che utilizzano gli automezzi aziendali o propri per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 600,00.

OBIETTIVO 19 OTTIMIZZARE IL TEMPO DEDICATO AGLI SPOSTAMENTI DEI RESPONSABILI DELLA SS SISTEMA 118 AL FINE DI MANTENERE RAPPORTI DIRETTI ED EFFICACI CON I SERVIZI AZIENDALI, INTERAZIENDALI, INTERISTITUZIONALI E REGIONALI - SS SISTEMA 118

Azione: Utilizzo dell'automezzo aziendale o proprio, se autorizzato, o del motoveicolo aziendale per esigenze di servizio, secondo il vigente regolamento aziendale, per i tavoli tecnici, le riunioni, gli incontri organizzativi e formativi, in materia di implementazione dei rapporti, dei protocolli condivisi, dei progetti sperimentali e di riorganizzazione.

Personale coinvolto: operatori della SS Sistema 118 che utilizzano gli automezzi aziendali o propri per l'espletamento dell'attività oggetto dell'obiettivo, per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 600,00

OBIETTIVO 20 GARANTIRE GLI STANDARD DI SICUREZZA DEI MEZZI DI SOCCORSO – SS SISTEMA 118

Azione: 1. verifica/controllo quotidiani mediante una check list, dello stato di efficienza e sicurezza dei mezzi di soccorso; 2. garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi di soccorso e SCA, il recupero e l'approvvigionamento dei materiali dedicati ai mezzi di soccorso presso le diverse sedi operative.

Personale coinvolto: operatori della SS Sistema 118 che utilizzano gli automezzi di emergenza per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno. Operatori della SS Sistema 118 dedicati alle attività di gestione dell'autoparco che utilizzano gli automezzi in carico alla Struttura per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo (spesa preventivata): € 15.600,00.

OBIETTIVO 21 VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DEL DIRITTO ASSICURATIVO DI MALATTIA DEI TITOLARI DI PENSIONE ITALIANA, EMIGRATI IN SLOVENIA E IN CROAZIA, AL FINE DI NON ASSUMERE COSTI IMPROPRI (UFFICIO CONVENZIONI INTERNAZIONALI DISTRETTO 4)

Azione: Creazione di un elenco nominativo da sottoporre a controllo incrociato con dati presenti negli Archivi INPS, Comune e Consolati italiani di Slovenia e Croazia (quali Paesi con marcato flusso di emigrazione) per la verifica dell'esistenza in vita e dell'effettiva residenza all'estero dei pensionati (controlli sull'80% dei soggetti che risultano complessivamente 123)

Personale coinvolto: personale dell'Ufficio Convenzioni Internazionali del Distretto 4.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo: € 1.000,00.

OBIETTIVO 22 ISTITUZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI NUOVE SEZIONI DELL'ARCHIVIO DIGITALE FINALIZZATA ALL'INSERIMENTO DI OGNI GENERE DI OPERAZIONE CHE COMPORTI PER LA CASSA ECONOMALE MOVIMENTAZIONI DI CONTANTI, VALORI BOLLATI E ALTRI TITOLI DI CREDITO E STRUTTURATO IN MODO DA PERMETTERE LA RINTRACCIABILITÀ DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE CARTACEA ARCHIVIATA- SCFC

Azioni:

1. Creazione di un file excel suddiviso in più pagine in base alla tipologia dell'operazione: registro delle entrate ,registro delle spese, registro degli assegni incassati,registro degli anticipi di missione erogati ai dipendenti con indicazione del mese di recupero in busta paga degli stessi, registro dei valori bollati.
2. Archiviazione dei documenti cartacei relativi alla spesa, identificati per numero progressivo e data di archiviazione
3. Trasmissione all'Ufficio Entrate della documentazione relativa agli incassi effettuati e agli assegni versati
4. Inserimento nel registro missioni del recupero degli anticipi
5. Indicazione delle specifiche di utilizzo dei valori bollati

Personale coinvolto: titolare dell'ufficio cassa e 2 operatori sostituti, distinti in primo sostituto e secondo sostituto in relazione all'impegno dedicato alla suddetta attività, oggettivamente dimostrabile.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo: € 1.300,00, da ripartire in relazione all'impegno oggettivo dedicato alla suddetta attività da parte dei quattro dipendenti coinvolti.

OBIETTIVO 23 DEFINIZIONE DI UNA PROCEDURA PER UNA NUOVA GESTIONE DEI DATI CON L'INPS. SEMPLIFICAZIONE DELLA PROCEDURA A CARICO DELL'UTENTE. – UFFICIO CONGEDO MATERNITÀ ANTICIPATA.

Azioni:

1. Creare ex novo un report dei provvedimenti in formato excel per la condivisione dei dati. Implementare la trasmissione in formato digitale delle domande con tutti i documenti correlati, e con cadenza settimanale;
2. Sgravare la persona dall'iter burocratico post provvedimento di congedo anticipato di maternità e contestualmente fornire indicazioni sull'iter per la maternità obbligatoria.

Personale coinvolto: 1 collaboratore della SC Accertamenti Clinici di Medicina Legale – Ufficio Congedo Maternità anticipata.

Tempistica: entro il 31.12.2015

Quota destinata all'obiettivo: € 600,00.

ART. 3 ALTRI INCENTIVI

1. Si richiamano i principi di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL dd. 01.09.1995, nonché le disposizioni di cui all'art. 184, c. 1, terzo alinea, ultimo capoverso del vigente contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005 e s.m. e i.

1. INCENTIVO PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

1. Le parti confermano tutti gli elementi che hanno portato - negli esercizi precedenti - al riconoscimento di forme di incentivazione specifica per il personale amministrativo e tecnico dell'A.A.S. n. 1. Va quindi ribadita l'esigenza di riconoscere **a tutto il personale amministrativo, nonché al personale tecnico delle Strutture afferenti allo Staff della Direzione Strategica ed alla Direzione Amministrativa**, il costante impegno profuso a fronte

della notevole riduzione della forza lavoro che deriva dalle vigenti direttive programmatiche regionali e nazionali, cui si associa l'incremento della complessità dell'attività lavorativa e l'attenzione ad aspetti organizzativi in evoluzione.

2. A tal fine, esse ribadiscono l'opportunità di utilizzare parte del fondo in argomento per l'attribuzione di un'incentivazione adeguata, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, destinata al predetto personale in servizio al 31.12.2014 e che sia rimasto titolare del rapporto d'impiego nel corso dell'intero esercizio 2015. In tal modo, viene perseguito l'obiettivo di contenere, per quanto possibile, il disagio derivante dal ridotto turn over del personale interessato.
3. Le parti stabiliscono di fissare un budget pari a **€ 50.000,00**, da corrispondere in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c. 1 del vigente CIA, con le regole usuali della produttività collettiva e secondo le ulteriori seguenti modalità:
 - 75% da liquidare in un acconto con la prima mensilità utile dell'esercizio successivo a quello di riferimento (2016);
 - differenza a saldo, unitamente alla produttività collettiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2015.

2 INCENTIVO PER LE SOSTITUZIONI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E/O COORDINAMENTO

1. Si richiama quanto previsto dall'art. 12 del Regolamento n. 5 "Le posizioni organizzative", di cui alla delibera n. 72 dd. 10.03.2011.
2. Nel contempo, le parti confermano l'esigenza di riconoscere al personale che ha sostituito i titolari di incarico di posizione organizzativa o coordinamento il costante impegno profuso per garantire la buona funzionalità dei servizi, nelle ipotesi di assenza dei titolari di incarico, a effettivo vantaggio dell'utenza alla quale viene quindi garantita la continuità decisionale e la correlata erogazione standard del servizio.
3. Ad integrazione di quanto previsto dal citato regolamento n. 5, si ritiene altresì di dover riconoscere la remunerazione dell'impegno anche al personale che ha garantito la funzionalità del servizio nell'ipotesi di temporanea vacanza dell'incarico per cessazione o rinuncia del titolare, nelle more dell'espletamento della procedura selettiva per la copertura dell'incarico.
4. Ciò posto, le parti condividono di destinare una quota di risorse del fondo per la produttività per l'incentivazione del personale che, nel corso dell'esercizio 2015, ha sostituito per un periodo superiore a 90 giorni nell'anno, anche non continuativi, considerando a tal fine tutte le assenze dal servizio, ivi comprese le ferie, i titolari di incarichi di posizione organizzativa o coordinamento assenti o cessati dal servizio.
5. A tal fine, le parti stabiliscono di fissare un budget di risorse pari a **€ 8.000,00** da corrispondere, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva e pertanto in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c.1 del vigente CIA, alle giornate di effettiva sostituzione ed altresì al valore dell'incarico del sostituito.
6. Tenuto conto dell'art. 4 del CCNL del personale del Comparto dd. 10.04.2008, i sostituti debbono avere i requisiti di legge per le funzioni di coordinamento.
7. In relazione a quanto previsto dall'art. 15 del vigente regolamento aziendale per la disciplina degli incarichi di coordinamento, in ordine alla impossibilità di correlazione tra incarico di coordinamento e posizione organizzativa, la quota di incentivo potrà essere erogata esclusivamente per la sostituzione di una funzione. Qualora la sostituzione venga attribuita dal responsabile al titolare di un incarico di posizione organizzativa o coordinamento, l'incentivo verrà erogato secondo le modalità di cui al precedente punto 4, decurtato del valore dell'indennità dell'incarico già attribuito per il periodo di riferimento.
8. Analogamente, l'incentivo per la sostituzione dell'incarico di coordinamento o di posizione organizzativa non potrà essere erogato al personale già titolare di medesimo incarico o titolare,

in via permanente, dell'indennità ex art. 10 CCNL 20.09.2001 – Il biennio economico 2000-2001.

9. La liquidazione dell'incentivo a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura.
10. La quota verrà liquidata previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi ordinariamente finanziati con la produttività collettiva) ove il dipendente interessato ha svolto le funzioni di sostituto.
11. L'erogazione delle quote di incentivo, a favore dei sostituti, avverrà comunque nel limite del budget di risorse attribuito al presente progetto (€ 8.000,00). Qualora questo sia superato, le quote spettanti verranno abbattute proporzionalmente.

3 INCENTIVO PER IL PERSONALE OPERANTE NEI DISTRETTI SANITARI IMPEGNATO NELL'ATTIVITÀ DI FRONT OFFICE.

1. Le parti confermano la particolare importanza dell'attività degli sportelli amministrativi distrettuali per garantire adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, relativi alle attività svolte, con prevalenza e costanza, a contatto diretto con il pubblico.
2. A tal fine, ritengono di proseguire nel riconoscimento di una forma di incentivazione specifica, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, per il personale dei Distretti prevalentemente e costantemente impiegato nello svolgimento concomitante di tutte le seguenti attività tipiche degli sportelli amministrativi, quali:
 - iscrizione al SSN di cittadini italiani, comunitari ed extracomunitari;
 - scelta/sostituzione del Medico di Medicina Generale e Pediatra di Libera Scelta;
 - modifica dati anagrafici sulla tessera sanitaria;
 - cambio di residenza o di domicilio, con rispettiva comunicazione di trasferimento all'ASL di provenienza;
 - inserimento esenzioni per: maternità, patologie, infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, invalidità civile e malattie rare, etc;
 - assicurazione/copertura sanitaria all'estero e stranieri in Italia;
3. Pertanto, le parti stabiliscono di fissare un budget pari a **€ 9.000,00**, da distribuire tra il personale impegnato nelle suddette attività, con esclusione del personale dell'ufficio convenzioni internazionali in quanto coinvolto nell'obiettivo n. 21, e da corrispondere in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c.1 del vigente CIA.
4. Si ritiene che per attività di sportello in front office svolta, con impegno e prevalente e costante, si debba considerare una presenza giornaliera di almeno 3 ore nei giorni di apertura al pubblico. Il diritto all'incentivo sorge se vi sono almeno 50 giornate di attività.
5. La quota di incentivo individuale spettante verrà calcolata in rapporto al numero di giornate di effettiva attività ed al personale direttamente coinvolto, in relazione all'impegno profuso per garantire la funzionalità del servizio. In ogni caso, la quota giornaliera di incentivo conseguente dal rapporto tra le risorse distribuibili (€ 9.000,00) ed il totale complessivo delle giornate di attività non potrà superare l'importo di € 5,16.
6. La liquidazione dell'incentivo a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura (nominativi e numero delle giornate di effettivo svolgimento delle attività, nel rispetto delle condizioni sopra descritte), nei limiti del budget spettante, previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi ordinariamente finanziati con la produttività collettiva) ove il dipendente interessato ha svolto le attività di front office.

4 INCENTIVO PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITÀ DI INCASSO/PAGAMENTO DI VALORI IN DENARO (MANEGGIO DENARO).

1. Le parti confermano l'opportunità di destinare una specifica quota del fondo della produttività per l'esercizio 2015 al personale che ha svolto, nel 2015, l'attività di incasso/pagamento di valori in denaro (maneggio valori). L'incentivo consente di mantenere l'ottimale decentramento delle funzioni di cassa, con evidente vantaggio per l'utenza, riconoscendo nel contempo il particolare impegno del personale che assume la responsabilità della regolarità delle attività della cassa gestita.
2. A tal fine, le parti stabiliscono di fissare un budget di risorse pari a **€ 4.000,00**, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, da distribuire tra il personale impegnato nell'attività di incasso/pagamento di valori in denaro e da corrispondere in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c.1 del vigente CIA.
3. L'incentivo verrà riconosciuto al personale che avrà svolto l'attività di incasso/pagamento di valori in denaro presso una delle seguenti casse aziendali:
 - a) Via del Farneto
 - b) RSA San Giusto
 - c) SC Veterinaria
 - d) SC Centro Cardiovascolare
4. La quota di incentivo individuale spettante verrà calcolata in rapporto al numero di giornate di effettiva attività ed al personale direttamente coinvolto, in relazione all'impegno profuso per garantire la funzionalità del servizio. In ogni caso, la quota giornaliera di incentivo conseguente dal rapporto tra le risorse distribuibili (€ 4.000,00) ed il totale complessivo delle giornate di attività non potrà superare l'importo di € 5,16.
5. La liquidazione dell'incentivo a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura (nominativi e numero delle giornate di effettiva svolgimento delle attività), nei limiti del budget spettante, previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi ordinariamente finanziati con la produttività collettiva) ove il dipendente interessato ha svolto le attività maneggio denaro.

ART. 4 RISERVA

1. Le parti rilevano l'opportunità di destinare una specifica quota del fondo della produttività pari a **€ 5.000,00** a titolo di "riserva".
2. La riserva viene utilizzata d'ufficio per provvedere all'erogazione delle quote spettanti al personale avente diritto, qualora i budget di risorse (spesa preventivata) destinati agli obiettivi dal n. 1 al n. 20, si dovessero rivelare non sufficienti. Il rimanente importo, se ancora disponibile, andrà ad incrementare il budget della produttività collettiva.

PAR. 5 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 181, C. 1, QUARTO ALINEA C.I.A. DD. 08.06.2005, COME SOSTITUITO DALL'ACCORDO DD. 12.07.2012.)

1. Per l'esercizio 2015, l'importo risultante dal confronto fra il fondo complessivamente disponibile e gli impieghi qui codificati è destinato alla produttività collettiva.
2. Eventuali risorse rese disponibili a seguito delle liquidazioni derivanti dagli obiettivi previsti con il presente Accordo, escluse le risorse regionali aggiuntive, vanno ad integrazione della quota di produttività collettiva relativa al 2015 e pertanto seguono le medesime regole.
3. Eventuali risorse che risultassero ancora disponibili, a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi, verranno destinate secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
4. Nel caso in cui la riserva non fosse sufficiente a rimpinguare i budget destinati agli obiettivi dal n. 1 al n. 20, si provvederà ad utilizzare le risorse destinate alla produttività collettiva (parte non finanziata con le rar).

5. Le risultanze di cui ai commi 2 e 3 saranno oggetto di debita informazione sindacale.
6. La produttività collettiva relativa all'esercizio 2015 viene erogata a fronte di obiettivi formalmente assegnati al personale e gestita con le regole del vigente Contratto Integrativo Aziendale debitamente adeguate per effetto dell'entrata in vigore della L. 133/2008 e s.m. e i. e del D. Lgs 150/09 e s.m. e i.

PAR. 6 NORME FINALI

1. L'elenco dei destinatari degli incentivi di cui al paragrafo 4, art. 3, punti 2, 3 e 4 del presente accordo verrà comunicato alla Delegazione Sindacale del Comparto
2. Il riepilogo degli impieghi qui condivisi viene esposto in apposita tabella allegata al presente contratto. Stante l'esigenza di una specifica rendicontazione per le risorse regionali aggiuntive, in detta tabella si provvede ad indicare, per ogni voce di impiego, la quantità di risorse regionali impegnate (**Allegato 3**).
3. L'Azienda si impegna a comunicare alla Delegazione Sindacale il valore definitivo del fondo per la produttività dell'esercizio 2015, eventualmente adeguato, in sede di bilancio consuntivo tenuto conto delle eventuali ed ulteriori indicazioni in materia di quantificazione delle risorse che potrebbero pervenire da parte dei competenti organismi.
4. Per quanto non espressamente disciplinato con il presente accordo, si rinvia alle norme del contratto integrativo aziendale vigente.
5. In applicazione del paragrafo "*Modalità gestionali*", ultimo alinea, pag. 10 dell'accordo regionale dd. 15.07.2015, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione Centrale Salute Integrazione sociosanitaria e politiche sociali.
6. Con particolare riferimento agli obiettivi da valorizzare nell'ambito del progetto REMS, le parti si riservano di affrontare congiuntamente l'argomento, non appena noti gli elementi utili da parte della Regione. Nelle more, le parti stabiliscono di accantonare, una quota di risorse regionali aggiuntive, ulteriori rispetto a quelle già destinate agli obiettivi regionali prioritari, pari a € **13.475,00**, da destinare al seguente obiettivo:

"Qualità delle cure" – obiettivo "Garantire la funzione REMS H24. Attivare PTRI per le persone a rischio di misura di sicurezza e /o accolte presso la REMS di Aurisina"

Personale coinvolto: personale del comparto del gruppo di lavoro DSM individuato tramite lettera di incarico – turnista sulle 24 ore.

Si richiamano le regole generali di cui al Par. 2, Art. 1 del presente accordo per quanto concerne le modalità di erogazione delle risorse.

Qualora, a seguito dell'intervento regionale o di eventuali altre scelte aziendali, l'obiettivo venga valorizzato con altre risorse disponibili, la quota accantonata verrà destinata al finanziamento degli obiettivi strategici aziendali di cui al paragrafo 5 (produttività collettiva).

Trieste, 16 ottobre 2015

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO-FIRMATO-

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FP CGIL – FIRMATO-

CISL – FIRMATO –

FIALS – FIRMATO –

UIL FPL – FIRMATO –

RSU – FIRMATO -

NOTA A VERBALE SUL SERVIZIO 118

Le scriventi RSU, CGIL, CISL, FIALS, NURSIND constatano che da diversi anni si stanno evidenziando delle carenze di personale al servizio 118, struttura fondamentale per l'azienda e per i cittadini di questa città.

Questa carenza si evidenzia in modo più evidente nel periodo estivo, ove vengono utilizzate già da alcuni anni le prestazioni aggiuntive per permettere ai colleghi di usufruire delle ferie.

Il tutto produce però un accumulo di stress e di stanchezza che non possono essere più tollerati dal personale in servizio.

Pertanto, le Scriventi chiedono che la servizio 118 sia garantito un adeguato numero di operatori atto a garantire tutte le prerogative contrattuali (ferie, malattie, 150 ore, formazione, ecc.) durante tutto il periodo dell'anno.

Nel caso in cui, anche nel 2016, si evidenziassero ancora delle criticità, la RSU e le OO.SS. firmatarie della presente, chiedono di avere un incontro con la Direzione, entro il mese di marzo dello stesso anno, al fine di trovare una soluzione condivisa al problema prima della criticità estiva.

RSU – FIRMATO
CGIL – FIRMATO
CISL – FIRMATO
UIL – FIRMATO
FIALS – FIRMATO
NURSIND - FIRMATO

Determinazione PROVVISORIA del fondo
art. 30 CCNL 19.4.2004
- produttività collettiva, qualità delle prestazioni individuali -
esercizio 2015
- personale del Comparto -

Componenti	Importi parziali	Totali
fondo storico iniziale (cia 30.10.2000)	322.919,79	
dotazione organica del. 329/02 e del. 10/04	58.415,57	
risorse regionali 5.3.01 tab. B - storicizzata	92.948,82	
trasferimento 15% art. 39, c. 4 a, CCNL '99	-48.437,98	
quota annua fondo storico consolidato da AOU TS (accordo dd. 13/07/2007)	33.308,93	
adeguamento fondo per incremento forza (delibera 528 dd.29/12/2010)	31.234,46	
risorse ex art. 32 CCNL '04 quota su 133,90€	22.000,00	
risorse ex art. 6 CCNL biennio 2004/2005 dd. 05.06.2006	67.000,00	
quota da AOU TS incremento ex art. 6 CCNL 2006 (accordo dd. 13/07/2007)	6.311,63	
adeguamento per trasferimento 6 unità da AOU TS (trasferimento della funzione del servizio Punto Prelievo presso l'Osp. Maggiore (DLB 532 dd. 15/12/2014)	4.857,54	
app.ne art. 9, c. 2 bis L.122/2010 (agg.ta L.190/2014) decurtazione stabile a decorrere dal 01/01/2015 (valore 2014)	-12.735,69	
totale fondo storico consolidato		577.823,07
risorse regionali per incentivi lav.notturmo/festivo, turno, OTA/OSS, tutor DU (DGR 1477/2015)	322.589,46	
risorse regionali aggiuntive per contrattazione aziendale (DGR 1477/2015)	456.217,60	
totale risorse regionali aggiuntive 2015		778.807,06
trasferimenti ad altri fondi (a fondo accessorie per effetto dell'accordo dd. 12.02.2004 - a decorrere dall'esercizio 2004)	-25.000,00	
totale trasferimenti		-25.000,00
libera professione - fondo comune 2014	5.735,43	
altri fondi comuni da attiv. a pagamento 2014	11.155,70	
Applicazione art.43 L.449/97 (Convenzioni varie)		
altri finanziamenti		16.891,13
residui fondi esercizio 2014		
fondo art. 29 (competenze accessorie)	66.093,03	
fondo art. 31 (classificazione del personale)	123.801,79	
Totale residui esercizio 2014		189.894,82
quota 1% m.s. su consuntivo '01 (art. 30, c.3, lett.c CCNL 04)		
quota da AOU TS 1% monte salari 2001 - ex art. 30, c.3, lett.c) CCNL 2004 (accordo dd. 13/07/2007)		
monte salari (correlato al pareggio di bilancio)		0,00
FONDO 2015 PROVVISORIO		1.538.416,08
NUOVO FONDO 2015 PROVVISORIO		1.538.416,08

I ipotesi								
	Applicazione accordo regionale dd. 15.07.2015 - Obiettivi prioritari e strategici	Strutture coinvolte	N° dipendenti	eccedenza oraria prevista (h/persona)	eccedenza oraria totale	incentivo previsto (compenso individuale massimo lordo)	spesa preventivata massima lorda	valore quota oraria
a)	Processi di riorganizzazione	SC GEVAP - giuridico, trattamento economico, acquisizione, formazione	4	15	60	€ 450,00	€ 1.800,00	€ 30,00
	Processi di riorganizzazione	SS GSG/SCII: magazzino Strada Rosandra	5	15	75	€ 450,00	€ 2.250,00	€ 30,00
b)	Assistenza domiciliare	infermieri/ostetriche D1	36	10	360	€ 300,00	€ 10.800,00	€ 30,00
		OSS D1	8	10	80	€ 250,00	€ 2.000,00	€ 25,00
	Assistenza domiciliare	infermieri/ostetriche D2/amm	40	10	400	€ 300,00	€ 12.000,00	€ 30,00
		infermieri/ostetriche D3	41	10	410	€ 300,00	€ 12.300,00	€ 30,00
	Assistenza domiciliare	OSS D3	8	10	80	€ 250,00	€ 2.000,00	€ 25,00
		infermieri/ostetriche D4	39	10	450	€ 300,00	€ 11.700,00	€ 30,00
	Assistenza domiciliare	OSS D4	9	10	90	€ 250,00	€ 2.250,00	€ 25,00
		Assistenza domiciliare	personale DSM	40	10	400	€ 300,00	€ 12.000,00
	OSS DSM		1	10	10	€ 250,00	€ 250,00	€ 25,00
	personale DSM		8	10	80	€ 300,00	€ 2.400,00	€ 30,00
	coordinatore inf.co		1	20	20	€ 600,00	€ 600,00	€ 30,00
	personale DSM		10	10	100	€ 300,00	€ 3.000,00	€ 30,00
	personale DSM		5	10	50	€ 300,00	€ 1.500,00	€ 30,00
	Assistenza domiciliare	infermieri RSA S. Giusto	5	20	100	€ 600,00	€ 3.000,00	€ 30,00
OSS RSA S. Giusto		14	20	280	€ 500,00	€ 7.000,00	€ 25,00	
d)	personale amministrativo: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali	SC FC	7	15	105	€ 450,00	€ 3.150,00	€ 30,00
	personale amministrativo: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali	SC SI	1	15	15	€ 450,00	€ 450,00	€ 30,00
d)	personale amministrativo: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali	DSM	1	10	10	€ 300,00	€ 300,00	€ 30,00
		DSM	1	10	10	€ 250,00	€ 250,00	€ 25,00
g)	Progetti attinenti le attività clinico/assistenziali: continuità assistenziale in rete	SC SIA	4	12	48	€ 360,00	€ 1.440,00	€ 30,00
	Progetti attinenti le attività clinico/assistenziali: continuità assistenziale in rete	Servizio Riabilitativo Aziendale	1	12	12	€ 360,00	€ 360,00	€ 30,00
h)	Percorsi di riabilitazione	fisioterapisti D1	7	10	70	€ 300,00	€ 2.100,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	personale riabilitazione minori D1	4	10	40	€ 300,00	€ 1.200,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	fisioterapisti D2 (compresi RSA S.Giusto)	12	10	120	€ 300,00	€ 3.600,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	personale riabilitazione minori D2	5	10	50	€ 300,00	€ 1.500,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	fisioterapisti D3	6	10	60	€ 300,00	€ 1.800,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	personale riabilitazione minori D3	3	10	30	€ 300,00	€ 900,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	fisioterapisti D4	9	10	90	€ 300,00	€ 2.700,00	€ 30,00
	Percorsi di riabilitazione	personale riabilitazione minori D4	2	10	20	€ 300,00	€ 600,00	€ 30,00
i)	Qualità delle cure	118 infermieri			1320		€ 39.600,00	€ 30,00
	Qualità delle cure	118 OSS e autisti			1422		€ 35.550,00	€ 25,00
Totale risorse assegnate agli obiettivi prioritari					6467		€ 182.350,00	
Progetti strategici								
1	Linea PAL 3.2.8.Prevenzione delle dipendenze Progetto Overnight	infermieri DDD	6		300		€ 9.000,00	€ 30,00
2	Linea PAL 3.3.3 Linee di gestione 3.3.3 Programmi azione degli interventi sociosanitari - Dipendenze	assistenti sociali - DDD	5	10	50	€ 300,00	€ 1.500,00	€ 30,00
3	Linea PAL 3.2 Prevenzione delle malattie infettive e politiche vaccinali	infermieri/assistenti sanitari DISTRETTO 1	2	10	20	€ 300,00	€ 600,00	€ 30,00
	Linea PAL 3.2 Prevenzione delle malattie infettive e politiche vaccinali	infermieri/assistenti sanitari DISTRETTO 2	1	10	20	€ 300,00	€ 300,00	€ 30,00
	Linea PAL 3.2 Prevenzione delle malattie infettive e politiche vaccinali	infermieri/assistenti sanitari DISTRETTO 3	2	10	20	€ 300,00	€ 600,00	€ 30,00
	Linea PAL 3.2 Prevenzione delle malattie infettive e politiche vaccinali	infermieri/assistenti sanitari DISTRETTO 4	2	10	20	€ 300,00	€ 600,00	€ 30,00
4	Linee di gestione 3.4.7 Tempi di attesa. Contenimento tempi di attesa prestazioni (Medicina Sport)	CCV (infermieri)	13	10	130	€ 300,00	€ 3.900,00	€ 30,00
		CCV (OSS e amm.vi B -Bs)	5	10	50	€ 250,00	€ 1.250,00	€ 25,00
5	Linee di gestione 3.4.1 Assicurare i turni	infermieri diabetologia	7		30	€ -	€ 900,00	€ 30,00
6	Linea PAL 3.2 Prevenzione alle politiche vaccinali Progetto DIP	Infermieri e assistenti sanitarie	6	10	60	€ 300,00	€ 1.800,00	€ 30,00
Totale risorse assegnate agli obiettivi strategici					640		€ 20.450,00	
Totale complessivo							€ 202.800,00	
i)	Qualità delle cure (REMS)	DSM (infermieri)	7	35	245	€ 1.050,00	€ 7.350,00	€ 30,00
		DSM (OSS)	7	35	245	€ 875,00	€ 6.125,00	€ 25,00
							€ 13.475,00	

**Tabella riepilogativa impieghi del fondo della produttività
- esercizio 2015 -
Il ipotesi**

	2015
Fondo disponibile	1.538.416,08
di cui risorse aggiuntive	778.807,06

MAGGIORAZIONI	IMPIEGHI 2015	DI CUI QUOTE RAR 2015
maggiorazione notti e feste	111.589,46	111.589,46
maggiorazione turni 12 ore	41.500,00	41.500,00
maggiorazione turni 24 ore	144.500,00	144.500,00
incentivo personale OTA OSS	8.000,00	8.000,00
coordinatori corsi DU	17.000,00	17.000,00
Totale impieghi per maggiorazioni	322.589,46	322.589,46
Obiettivi prioritari regionali e obiettivi strategici accordo regionale 2015	202.800,00	202.800,00
Produttività strategica (art. 181, c. 1, secondo alinea cia dd. 12.07.2012)	50.000,00	-
Altri impieghi (art. 181, c. 1, terzo alinea cia dd. 12.07.2012)		
obiettivo 1 (SS GSG)	3.300,00	-
obiettivo 2 (SCSI)	2.700,00	-
obiettivo 3 (CSO)	600,00	-
obiettivo 4 (SCAG)	600,00	-
obiettivo 5 (SCAG)	300,00	-
obiettivo 6 (SCAF)	600,00	-
obiettivo 7 (D1)	16.500,00	-
obiettivo 8 (D2)	9.000,00	-
obiettivo 9 (D3)	17.400,00	-
obiettivo 10 (D4)	13.500,00	-
obiettivo 11 (DIP)	16.500,00	-
obiettivo 12 (DDD)	5.400,00	-
obiettivo 13 (DSM)	40.500,00	-
Obiettivo 14 (SPPA)	1.500,00	-
Obiettivo 15 (Ambiente)	1.200,00	-
Obiettivo 16 (SCII)	1.800,00	-
Obiettivo 17 (Dir. Strat.)	300,00	-
Obiettivo 18 (ufficio certificazione e accreditamento)	600,00	-
Obiettivo 19 (118)	600,00	-
Obiettivo 20 (118)	15.600,00	-
Obiettivo 21 (D4 Ufficio Convenzioni Internazionali)	1.000,00	-
Obiettivo 22 (SC FC)	1.300,00	-
Obiettivo 23 (Ufficio Congedo Anticipato di Maternità)	600,00	-
	151.400,00	-
Altri incentivi (art. 181, c. 1, terzo alinea cia dd. 12.07.2012 ultimo capoverso)		
1. incentivo per il personale amministrativo e tecnico	50.000,00	-
2. incentivo per le sostituzioni dei titolari di posizione organizzativa e/o coordinamento	8.000,00	-
3. incentivo per il personale operante nei Distretti (front office)	9.000,00	-
4. incentivo per il personale che svolge attività di incasso/pagamento valori in denaro	4.000,00	-
riserva	5.000,00	-
Totale impieghi specifici	76.000,00	525.389,46
produttività collettiva	735.626,62	253.417,60
CONSUMO PREVISTO	1.538.416,08	778.807,06
DISPONIBILITA'	-	-

**AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 5 ottobre 2015

Al Presidente del Collegio Sindacale

Prot. N° 47711/GEN. III.3.A
(da citare nella risposta)

SEDE

Servizio Gestione e Valorizzazione del Personale/SS RS
Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

Funzionario responsabile per quanto comunicato

Dr. ssa Fabiana Bearzi - 040 399 5141-5098
(nome e cognome, numero di telefono)

e mail : relazioni.sindacali@aas1.sanita.fvg.it
Fax: 040 399 5023

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto
collettivo integrativo recante
"Accordo sull'utilizzo delle risorse
del fondo della produttività.
Esercizio 2015".

In data 30 settembre u.s. è stato sottoscritto, con la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto, l'ipotesi di accordo recante in oggetto.

In applicazione del CCNL dd. 19.04.2004, come adeguato dall'art. 40 comma 3 *sexies* del D. Lgs 165/2001 s.m. e i., ed altresì di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013, si trasmette l' ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, queste ultime redatte secondo gli schemi di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012, come integrati dalla successiva documentazione di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato.

Un tanto, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.a Fabiana BEARZI
- Firmato -

Allegati c.s.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante "Accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività. Esercizio 2015".

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione: 30.09.2015;

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2015;

Composizione delegazione trattante:

Parte pubblica: Commissario Straordinario, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Responsabile SC GEVAP;

Parte sindacale - Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, FIALS, FSI, RSU.

Parte Sindacale – Organizzazioni Sindacale firmatarie: CGIL, CISL, UIL, RSU, FIALS

Soggetti destinatari: personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina".

Materie trattate dal contratto integrativo:

- 1) Comunicazione in ordine alla disponibilità di risorse del fondo per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale dell'esercizio 2015;
- 2) Finalizzazione delle risorse del fondo produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale dell'esercizio 2015.

In data 9 giugno 2005 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale del Comparto stipulato dalle parti in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 19.04.2004.

Il Titolo III del contratto *de quo*, come modificato con successivo accordo dd. 12.07.2012, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione del fondo.

In particolare, il testo succitato, in aderenza ai principi e alle disposizioni dei vigenti CC.NN.LL., prevede la cadenza annuale della definizione delle risorse del fondo della produttività destinate alla contrattazione, nonché del loro impiego.

In data 15.07.2015, l'Assessore regionale alla salute e protezione sociale e le OO.SS. del Comparto, hanno sottoscritto l'Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti della Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2015, approvato e reso esecutivo dalla Giunta Regionale con DGR n. 1477 dd. 22.07.2015.

Nel testo in parola sono confermati anche per il 2015, a decorrere dal 1 gennaio, i contenuti del Protocollo di intesa dd. 27.02.2012, approvato con DGR 576/2012.

Tale Accordo regionale stabilisce quindi che il finanziamento complessivo stanziato e distribuito per il 2015 deve essere utilizzato prioritariamente per l'incentivazione degli obiettivi correlati al disagio legato al lavoro notturno e festivo, ai turni, personale OTA/OSS, nonché per consentire l'omogeneità di trattamento economico complessivamente assegnato al personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria (punto 1-4, pag. 4-5 dell'accordo regionale).

Il medesimo testo ha stabilito inoltre che le ulteriori risorse regionali disponibili vengono demandate alla contrattazione integrativa aziendale per essere finalizzate al finanziamento delle problematiche nell'ambito degli obiettivi individuati a livello regionale e secondariamente correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo ricavandone miglioramenti nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e definiti nei piani attuativi aziendali, tenuto anche conto delle condizioni organizzative di lavoro;

Si evidenzia inoltre che l'Accordo regionale ha stabilito che l'individuazione dei dipendenti destinatari, dei risultati attesi in riferimento agli indicatori, nonché l'utilizzazione, basata su modalità che non possano acquisire carattere di irreversibilità e/o distribuzione indistinta, debbano essere definiti a livello integrativo aziendale.

In tale contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.A.S. n. 1 "Triestina" in data 30 settembre u.s. e relativa alla gestione delle risorse del fondo per la produttività - esercizio 2015.

Per quanto concerne il rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di relazioni sindacali, come già specificato in diverse sedi, per effetto del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D. Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al decreto in argomento si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Inoltre, l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135 ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali, limitatamente alle forme dell'informazione e della consultazione.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999, inerente la contrattazione integrativa aziendale, risulta essere tutt'ora in vigore.

Come specificamente descritto nelle premesse dell'ipotesi di Accordo, il predetto art. 4 prevede la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 9 e 10 del CCNL 10.04.2008 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale.

Inoltre, sempre ai sensi del vigente art. 4, sono altresì regolati, in sede decentrata, i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo della produttività.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nella pre intesa di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D. Lgs 150/2009.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del D. Lgs. 33/2013 in ordine alla necessità di evidenziare, in sede di relazione illustrativa, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alla richiesta dei cittadini, si riportano le seguenti valutazioni, peraltro già espresse in precedenti relazioni.

Gli impieghi delle risorse stabiliti e descritti nel testo negoziale rispondono all'esigenza di valorizzare l'impegno del personale, ulteriore rispetto al lavoro ordinariamente svolto, contribuendo quindi a garantire e, laddove possibile, migliorare, direttamente o indirettamente, il servizio erogato all'utenza.

Peraltro, la destinazione delle risorse aggiuntive regionali ai filoni predeterminati dalla Regione risponde alla necessità di favorire alcuni settori o aree particolarmente critici, in linea con le tematiche portate avanti dalla programmazione regionale e pertanto già valutate rilevanti, nell'ambito della contrattazione regionale, anche per quanto concerne i risvolti sull'utenza.

Con riferimento agli adempimenti di cui agli artt. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i., si rende noto quanto segue.

L'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 ha precisato che per le Regioni e le Amministrazioni del Servizio Sanitario trovano diretta applicazione esclusivamente le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3, fermo restando l'obbligo per le Regioni di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1.

Peraltro, con riferimento ai principi di misurazione e valutazione della performance introdotti dalla normativa, va evidenziato che già la L.R.49/96 e s.m. e i. aveva delineato il processo di programmazione e controllo degli enti e delle aziende del SSR, prevedendo definizione dei piani di

attività (articolati in obiettivi e indicatori) e delle relative risorse economico – finanziarie e strumentali destinate a supportarli.

Inoltre, la stessa norma già prevedeva l'adozione, da parte delle Aziende di processi di budget quale strumento di governo e di monitoraggio dei livelli di efficienza.

In applicazione della L.R. 49/96, l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina" ha già da tempo definito e reso effettivo un sistema di gestione per budget che prevede la definizione di obiettivi quali - quantitativi di attività ed inerenti la crescita professionale, lo sviluppo organizzativo, il soddisfacimento degli utenti, nonché delle risorse necessarie al loro perseguimento, assegnati ai Centri di Responsabilità.

In linea con i principi di cui al citato D.Lgs. 150/2009, la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato la legge 11 agosto 2010, n. 16 recante "*Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre*" che, in particolare, all'art. 6 disciplina la "Valutazione delle prestazioni".

L'art. 6 "*Valutazione delle prestazioni*", della suddetta legge ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l'adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità;

Inoltre, il comma 4 del citato art. 6 ha previsto altresì che ogni amministrazione si doti di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che eserciti in piena autonomia le attività previste, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, al Direttore Generale dell'Azienda.

Al fine di dare applicazione alla normativa regionale, con delibera n. 473 dd. 29.12.2011 l'allora A.S.S. n. 1 "Triestina" ha provveduto a costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione (O.I.V.), in sostituzione del Nucleo di Valutazione, con decorrenza 01.01.2012.

Infine, va altresì evidenziato che le vigenti disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 9 giugno 2005, come modificato da successivo testo dd. 12.07.2012, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo.

Pertanto il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.A.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2005, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D. Lgs. 150/2009 e s.m e i., nonché ai principi previsti in merito dal citato accordo regionale dd. 23.04.2014, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili.

Si evidenzia inoltre che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11, commi 1 e 3 del D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 2 lett. c) della L.R. 16/2010, l'A.A.S. n. 1 "Triestina" garantisce la massima trasparenza di ogni fase del proprio ciclo di gestione della prestazione mediante la pubblicazione di tutta la relativa documentazione sul sito internet istituzionale.

Parimenti, nella medesima sezione del sito internet sono pubblicate tutte le informazioni e i dati richiesti da specifiche norme di legge al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'azione.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

La parte dispositiva dell'accordo è suddivisa in due parti: la prima parte è destinata a comunicare il valore provvisorio del fondo dell'esercizio 2015, i cui elementi sono analiticamente descritti nella relazione tecnico finanziaria.

La seconda parte è articolata invece in 6 paragrafi, di cui i paragrafi dall'1 al 5 sono dedicati interamente alle modalità di utilizzo delle risorse che vengono sinteticamente descritti di seguito, mentre il paragrafo 6 è dedicato alle norme finali.

Paragrafo 1 – Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali 2015 Maggiorazioni (Accordo regionale dd. 15.07.2015)

L'accordo regionale dd. 15.07.2015 provvede a confermare gli incentivi previsti nel Protocollo d'Intesa dd. 27 febbraio 2012 approvato con DGR n. 576/2012 nelle tipologie e negli importi già stabiliti nella precedente intesa sulle risorse regionali aggiuntive del 20.02.2013.

Il presente testo, in applicazione di dette disposizioni, destina prioritariamente per l'incentivazione degli obiettivi correlati al disagio legato al lavoro notturno e festivo, ai turni, personale OTA/OSS esteso anche al personale ausiliario specializzato nei servizi socio-assistenziali – categoria A, nonché per consentire l'omogeneità di trattamento economico complessivamente assegnato al personale distaccato – diplomi universitari la quota di **€ 322.589,46 (stima ris.agg.re.li 2015)** secondo le modalità descritte nel medesimo accordo aziendale.

Paragrafo 2 – Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali (Accordo regionale dd. 15.07.2015)

In relazione al punto 2 pag. 9 del citato accordo regionale dd. 15.07.2015, le risorse aggiuntive regionali 2015 impegnate negli obiettivi prioritari regionali sono pari indicativamente a **€ 182.350,00**.

In applicazione del punto 2, secondo alinea, pag. 9 dell'accordo regionale dd. 15.07.2015 una quota di risorse pari indicativamente a **€ 20.450,00** viene destinata ad alcuni obiettivi strategici in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali. Complessivamente, le risorse aggiuntive regionali dedicate agli obiettivi prioritari e agli obiettivi strategici è pari presuntivamente a **€ 202.800,00**.

A questa quota complessiva va ad aggiungersi un accantonamento di risorse pari **€ 13.475,00** da destinare ad un obiettivo per la valorizzazione del personale turnista che garantisce la funzione REMS. Qualora, a seguito di specifico intervento regionale o di eventuali altre scelte aziendali, l'obiettivo venga valorizzato con altre risorse disponibili, la quota verrà destinata al finanziamento degli obiettivi strategici aziendali.

L'accordo in esame sancisce ora che la quota di risorse regionali aggiuntive, ancora disponibile per differenza, rispetto alla somma complessivamente attribuita dalla Regione all'A.A.S. n. 1 per l'esercizio 2015, la quota destinata alle maggiorazioni e la quota destinata agli obiettivi prioritari e strategici, venga destinata a valorizzare il raggiungimento di obiettivi strategici di efficienza e sviluppo ricavandone miglioramenti quantitativi e qualitativi nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali (obiettivi del Progetto Complessivo Aziendale 2015 - produttività collettiva).

Paragrafo 3 – Produttività strategica (art. 181, c. 1 – secondo alinea CIA dd. 08.06.2005 e s.m. e i.)

In applicazione dell'art. 181, c. 1, secondo alinea del vigente contratto integrativo aziendale, una quota di risorse del fondo è stata destinata al Commissario Straordinario per la valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della produttività strategica.

La quota destinata all'istituto della produttività strategica per l'esercizio 2015 è pari a **€ 50.000,00**.

Come specificato nel testo negoziale, la produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di specifici obiettivi predefiniti e assegnati dalla Direzione Strategica.

L'importo viene erogato a consuntivo previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi, attribuiti con il progetto complessivo aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, per una percentuale superiore all'85%. (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di collettiva) e ad una valutazione delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento superiore al punteggio minimo previsto.

Paragrafo 4 – Altri impieghi (art. 181, c. 1 – terzo alinea CIA dd. 08.06.2005 e s.m. e i.)

La contrattazione collettiva integrativa ha destinato una quota di risorse del fondo pari a complessivi **€ 227.400,00** alla valorizzazione di attività ritenute funzionali per il mantenimento/incremento della qualità dei servizi erogati all'utenza e finalizzate ad obiettivi descritti nel contratto stesso ed oggetto di idonea deliberazione.

In particolare, vengono incentivati risultati attesi orientati a:

- mantenere/incrementare i livelli quali – quantitativi delle attività, in un contesto caratterizzato da scarsità di risorse e dalle disposizioni statali e regionali limitative delle assunzioni, assicurando in primis i livelli assistenziali e l'attività domiciliare;
- mantenere/incrementare i livelli quali – quantitativi dei servizi di supporto, sempre in un contesto di forte contrazione delle risorse disponibili;
- recuperare ulteriore efficacia,/efficienza, laddove possibile.

In applicazione dell'art.181, c. 1, terzo alinea del vigente contratto integrativo aziendale, la quota di risorse assegnata ai singoli obiettivi verrà erogata esclusivamente in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo (es. l'obiettivo raggiunto al 75% comporta l'erogazione di una quota di incentivo pari al 75% dell'importo stabilito).

L'erogazione delle quote, a favore del personale, avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura che dovranno comunicare i nominativi del personale che ha partecipato agli obiettivi e relazionare in ordine alla realizzazione degli stessi entro i termini e secondo le modalità stabilite, previa valutazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione.

Nell'art. 3 del paragrafo 4 sono altresì descritte alcune forme incentivanti, previste in applicazione dei principi di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL dd. 01.09.1995, nonché delle disposizioni di cui all'art. 184, c. 1, terzo alinea, ultimo capoverso del vigente contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005 e s.m. e i.

Tali incentivazioni sono analiticamente riepilogate di seguito.

1. INCENTIVO PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

Viene mantenuta la quota di incentivazione a favore del personale amministrativo, nonché del personale tecnico delle Strutture afferenti allo Staff della Direzione Strategica ed alla Direzione Amministrativa, per il riconoscimento del costante impegno profuso a fronte della notevole riduzione della forza lavoro che deriva dalle vigenti direttive programmatiche regionali e nazionali, cui si associa l'incremento della complessità dell'attività lavorativa e l'attenzione ad aspetti organizzativi in evoluzione.

La quota viene erogata a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, ed è destinata al predetto personale in servizio al 31.12.2014 e che sia rimasto titolare del rapporto d'impiego nel corso dell'intero esercizio 2015. In tal modo, viene perseguito l'obiettivo di contenere, per quanto possibile, il disagio derivante dal ridotto turn over del personale interessato.

La quota complessiva destinata al predetto incentivo è pari a **€ 50.000,00**, da corrispondere in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c. 1 del vigente CIA, con le regole usuali della produttività collettiva.

2 INCENTIVO PER LE SOSTITUZIONI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E/O COORDINAMENTO

Viene mantenuta la quota di incentivazione del personale che, nel corso dell'esercizio 2015, ha sostituito per un periodo superiore a 90 giorni nell'anno, anche non continuativi, considerando a tal fine tutte le assenze dal servizio, ivi comprese le ferie, i titolari di incarichi di posizione organizzativa o coordinamento assenti o cessati dal servizio.

Il budget di risorse destinato alla predetta incentivazione è pari a **€ 8.000,00** da corrispondere, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva e pertanto in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c.1 del vigente CIA, alle giornate di effettiva sostituzione ed altresì al valore dell'incarico del sostituito.

Tenuto conto dell'art. 4 del CCNL del personale del Comparto dd. 10.04.2008, i sostituiti debbono avere i requisiti di legge per le funzioni di coordinamento.

La liquidazione dell'incentivo a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura.

La quota verrà liquidata previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi ordinariamente finanziati con la produttività collettiva) ove il dipendente interessato ha svolto le funzioni di sostituito.

3 INCENTIVO PER IL PERSONALE OPERANTE NEI DISTRETTI SANITARI IMPEGNATO NELL'ATTIVITÀ DI FRONT OFFICE.

Viene mantenuta la quota di incentivazione a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, per il personale dei Distretti prevalentemente e costantemente impiegato nello svolgimento delle attività tipiche degli sportelli amministrativi.

Il budget di risorse destinato alla predetta incentivazione è pari a **€ 9.000,00**, da distribuire tra il personale impegnato nelle suddette attività e da corrispondere in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c.1 del vigente CIA.

La quota di incentivo individuale spettante verrà calcolata in rapporto al numero di giornate di effettiva attività ed al personale direttamente coinvolto, in relazione all'impegno profuso per garantire la funzionalità del servizio. In ogni caso, la quota giornaliera di incentivo conseguente dal rapporto tra le risorse distribuibili (€ 9.000,00) ed il totale complessivo delle giornate di attività non potrà superare l'importo di € 5,16.

La liquidazione dell'incentivo a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura (nominativi e numero delle giornate di effettivo svolgimento delle attività, nel rispetto delle condizioni sopra descritte), nei limiti del budget spettante, previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi ordinariamente finanziati con la produttività collettiva) ove il dipendente interessato ha svolto le attività di front office.

4 INCENTIVO PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITÀ DI INCASSO/PAGAMENTO DI VALORI IN DENARO (MANEGGIO DENARO).

Viene mantenuta la quota di incentivazione, per il personale che ha svolto, nel 2015, l'attività di incasso/pagamento di valori in denaro (maneggio valori). L'incentivo consente di mantenere l'ottimale decentramento delle funzioni di cassa, con evidente vantaggio per l'utenza, riconoscendo nel contempo il particolare impegno del personale che assume la responsabilità della regolarità delle attività della cassa gestita.

Il budget di risorse destinato alla predetta incentivazione è pari a **€ 4.000,00**, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, da distribuire tra il personale impegnato nell'attività di incasso/pagamento di valori in denaro e da corrispondere in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio 2015, ex art. 184, c.1 del vigente CIA.

La quota di incentivo individuale spettante verrà calcolata in rapporto al numero di giornate di effettiva attività ed al personale direttamente coinvolto, in relazione all'impegno profuso per garantire la funzionalità del servizio. In ogni caso, la quota giornaliera di incentivo conseguente dal rapporto tra le risorse distribuibili (€ 4.000,00) ed il totale complessivo delle giornate di attività non potrà superare l'importo di € 5,16.

La liquidazione dell'incentivo a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura (nominativi e numero delle giornate di effettiva svolgimento delle attività), nei limiti del budget spettante, previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi ordinariamente finanziati con la produttività collettiva) ove il dipendente interessato ha svolto le attività di maneggio denaro.

L'art. 4 conclude il paragrafo 4 prevedendo una riserva pari a **€ 5.000,00** da utilizzare d'ufficio per provvedere all'erogazione delle quote spettanti al personale avente diritto, qualora i budget di risorse (spesa preventivata) destinati agli obiettivi dal n. 1 al n. 20 si dovessero rivelare non sufficienti. Il rimanente importo, se ancora disponibile, andrà ad incrementare il budget della produttività collettiva.

Paragrafo 5 – Produttività collettiva (art. 181, c. 1 – quarto alinea CIA dd. 08.06.2005 e s.m. e i.)

Per l'esercizio 2015, l'importo risultante dal confronto fra il fondo complessivamente disponibile e gli impieghi codificati nel testo è destinato alla produttività collettiva (**€ 735.626,62**).

Eventuali risorse rese disponibili a seguito delle liquidazioni derivanti dagli obiettivi previsti con il presente Accordo, escluse le risorse regionali aggiuntive, vanno ad integrazione della quota di produttività collettiva relativa al 2015 e pertanto seguono le medesime regole.

Eventuali risorse che risultassero ancora disponibili, a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi, verranno destinate secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Nel caso in cui la riserva non fosse sufficiente a rimpinguare i budget destinati agli obiettivi dal n. 1 al n. 20, si provvederà ad utilizzare le risorse destinate alla produttività collettiva (parte non finanziata con le rar).

La produttività collettiva relativa all'esercizio 2015 viene erogata a fronte di obiettivi formalmente assegnati al personale e gestita con le regole del vigente Contratto Integrativo Aziendale debitamente adeguate per effetto dell'entrata in vigore della L 133/2008 e s.m. e i. e del D.Lgs 150/09 e s.m. e i.

A conclusione della relazione illustrativa, giova evidenziare che tutte le risorse del fondo della produttività vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

L' accordo in esame consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato, nonché l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs.150/2009, si fa presente che le riflessioni di seguito sviluppate sono relative agli elementi specifici richiesti dagli schemi di relazione Ministeriali cui l'Amministrazione provvede a dare puntuale replica, ma non sono specificamente inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

In merito, si ritiene opportuno richiamare l'accordo dd. 28.09.2011 (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale dd. 02.09.2011, pag. 119/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), con il quale si è provveduto ad adeguare i criteri per la progressione economica orizzontale, ai principi di selettività e concorsualità.

Le progressioni economiche poi attivate dall'A.S.S. n. 1 per il triennio 2008-2009-2010 sono state applicate secondo i criteri suddetti e pertanto in aderenza alla normativa sopra citata.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cristina TURCO
-firmato -

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante "Accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività. Esercizio 2015".

FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI		
MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
MODULO 1.1 - Sezione I		
– Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Voci	Dati parziali	Totali
<u>Risorse storiche consolidate</u>		
fondo storico produttività	322.919,79	
risorse aggiuntive regionali 5.3.01(tab. B) - storicizzata	92.948,82	
trasferimento 15% art. 39, c.4, CCNL 1999	-48.437,98	
quota annua fondo storico consolidato da AOU TS (accordo dd. 13/07/2007)	33.308,93	
<u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL</u>		
Risorse ex art. 32 CCNL 2004 quota su € 133,90	22.000,00	
Risorse ex art. 6 CCNL biennio 2004/2005 dd. 05.06.2006	67.000,00	
Quota da AOU TS incremento ex art. 6 CCNL 2006 (accordo dd. 13/07/2007)	6.311,63	
Adeguamento per trasferimento 6 unità da AOU TS (trasferimento della funzione del servizio Punto Prelievo presso l'Ospedale Maggiore – DLB 532/2014)	4.857,54	
<u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>		
dotazione organica del.392/02 e del.10/04	58.415,57	
adeguamento fondo per incremento forza (delibera 528 dd. 29/12/2010)	31.234,46	
totale fondo storico consolidato		590.558,76
MODULO 1.2 – Sezione II		
– Risorse variabili		
Risorse aggiuntive regionali 2015	778.807,06	
totale risorse regionali 2015		778.807,06
totale trasferimenti		- 25.000,00
quota 1% monte salari 2001 (art.30, c.3, lett. c CCNL 2004)	0	
Quota da AOOTS 1% monte salari 2001 – ex art. 30, c.3, lett. c) CCNL 2004 (accordo dd. 13/07/2007)	0	
totale monte salari		0
residui fondo ex art. 29 - esercizio 2014	66.093,03	
residui fondo ex art. 31 - esercizio 2014	123.801,79	

Totale residui esercizio 2014		189.894,82
libera professione - fondo comune 2014	5.735,43	
altri fondi comuni da attività a pagamento 2014	11.155,70	
applicazione art. 43, L.449/1997	0	
Totale altri finanziamenti		16.891,13
MODULO 1.3 – Sezione III		
– (eventuali) decurtazioni del fondo		
App.ne art. 9, c. 2 bis L.122/2010 (agg.ta L.190/2014) decurtazione stabile a decorrere dal 01/01/2015 (valore 2014) – Nota 1	0	
Totale riduzione		-12.735,69
MODULO 1.4 – Sezione IV		
– Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione		
a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione		590.558,76
b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione		947.857,32
c) totale fondo sottoposto a certificazione (con decurtazione di cui al Modulo 1.3)		1.538.416,08
MODULO 1.5 – Sezione V –		
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo		Non pertinente

NOTA 1

Con decreto n. 401/2015, si è provveduto a quantificare, in via provvisoria e sulla base degli elementi noti, il fondo per l'esercizio 2015.

La quantificazione provvisoria tiene conto della decurtazione stabile a decorrere dal 01.01.2015 (valore 2014), di cui all'art. 9, c. 2 bis D.L.78/2010 convertito nella L.122/2010 e s.m. e i.

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
MODULO 2.1 - Sezione I	
– Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	
assegnazioni obbligatorie (maggiorazioni turni e festività e corsi di laurea)	€ 322.589,46
Totale	€ 322.589,46
MODULO 2.2 - Sezione II	
– Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
assegnazioni per obiettivi prioritari regionali e obiettivi punto 2 accordo reg.le 2015 (accordo aziendale dd.15.07.2015)	€ 202.800,00
produttività strategica (art. 181, c. 1, secondo alinea cia dd. 12.07.2012)	€ 50.000,00
ALTRI IMPIEGHI (ART. 181, C. 1, TERZO ALINEA CIA DD. 12.07.2012)	
obiettivo 1 (SSGSG)	€3.300,00
obiettivo 2 (sc si)	€2.700,00
obiettivo 3 (cso)	€600,00
obiettivo 4 (scag)	€600,00
obiettivo 5 (scag)	€300,00
obiettivo 6 (scaf)	€600,00
obiettivo 7 (d1)	€16.500,00
obiettivo 8 (d2)	€9.000,00
obiettivo 9 (d3)	€17.400,00
obiettivo 10 (d4)	€13.500,00
obiettivo 11 (dip)	€16.500,00
obiettivo 12 (ddd)	€ 5.400,00
obiettivo 13 (dsm)	€40.500,00
obiettivo 14 (sppa)	€1.500,00
obiettivo 15 (ambiente)	€1.200,00
obiettivo 16 (scii)	€1.800,00
obiettivo 17 (dir.strat.)	€300,00
obiettivo 18 (ufficio certificazione e accreditamento)	€600,00
obiettivo 19 (118)	€600,00
obiettivo 20 (118)	€15.600,00
obiettivo 21 (d4 ufficio convenzioni internazionali)	€1.000,00
obiettivo 22 (sc fc)	€1.300,00
obiettivo 23 (ufficio congedo anticipato di maternità)	€ 600,00
ALTRI INCENTIVI (ART. 181, C. 1, TERZO ALINEA CIA DD. 12.07.2012)	
incentivo per il personale amministrativo e tecnico	€ 50.000,00
incentivo per le sostituzioni dei titolari di posizione organizzativa e coordinamento	€8.000,00
incentivo per il personale operante nei distretti (front office)	€9.000,00
incentivo per il personale che svolge attività di incasso/pagamento di valori in denaro	€4.000,00
riserva	€5.000,00
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 181, C. 1, QUARTO ALINEA CIA DD. 12.07.2012)	
produttività collettiva	€ 735.626,62
Totale	€1.215.826,62
MODULO 2.3 - Sezione III	
– Destinazioni ancora da regolare	€0
MODULO 2.4 - Sezione IV	
– Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	
a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	€ 322.589,46
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	€1.215.826,62
c) totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
d) totale delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€1.538.416,08
MODULO 2.5 - Sezione V	
– Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	non pertinente

MODULO 2.6 - Sezione VI	
- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico- finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	
<p>Il riconoscimento della produttività, nelle varie forme previste nell'accordo aziendale, avviene esclusivamente a fronte di specifici obiettivi ed a seguito della valutazione, da parte dell'Organismo Individuale di valutazione della prestazione, in ordine al raggiungimento degli stessi. Tutti gli obiettivi sono quindi attuati sulla base di principi fondamentali stabiliti dal CCNL dd. 01.09.1995 e dal D. Lgs. 150/2009 e pertanto mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la definizione degli stessi; - dei valori attesi di risultato; - dei rispettivi indicatori. <p>Si attesta pertanto che l'attuale sistema applicato in Azienda è in linea con le previsioni in materia di meritocrazia e di premialità delineate dal CCNL dd. 01.09.1995 e dal titolo III del D.Lgs.150/2009 e s.m. ei.</p>	

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente		
	2015	2014
totale fondo storico consolidato	590.558,76	585.701,22
totale risorse regionali	778.807,06	823.537,56
totale trasferimenti	-25.000,00	-25.000,00
altri finanziamenti	16.891,13	21.366,44
totale residui	189.894,82	219.109,50
monte salari	0,00	190.016,16
Totale fondo	1.551.151,77	1.814.730,88
Riduzione L.122/2010 (stabile dal 2015)	-12.735,69	-12.735,69
Disponibilità fondo dopo riduzione ex L.122/2010	1.538.416,08	1.801.995,19

MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Punto 4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema informatico per la gestione del personale (Ascot web personale) adottato dall'azienda non consente un'automatica alimentazione del sistema contabile (Ascot web contabilità generale). Le registrazioni in quest'ultimo vengono effettuate manualmente sulla base di stampe prodotte dal sistema Ascot web personale ed il saldo dei conti di bilancio viene verificato, periodicamente ed annualmente, mediante confronto con le consistenze dei fondi deliberati in sede di bilancio preventivo, ed eventualmente adeguati in corso d'anno per effetto di accordi aziendali, e sottoposto a controllo da parte del Collegio Sindacale.

MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Punto 4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Annualmente, l'azienda provvede ad effettuare le scritture contabili di integrazione per l'esercizio di chiusura, sulla base di prospetti inviati dalla SC GEVAP. La somma dei debiti nei confronti del personale -che, sino alla chiusura del bilancio 2014 venivano contabilizzati quali "accantonamenti" ai conti 445.100, 445.200, 445.300 e, al loro interno suddivisi per area contrattuale, mentre a partire dall'esercizio 2015, in applicazione delle disposizioni in materia di armonizzazione contabile introdotte con il D. Lgs 118/2011 devono essere appostati al conto 240.550.200.200 "Debiti da CCNL da liquidare"- unitamente alla somma delle liquidazioni effettuate in corso d'anno e registrate ai competenti conti di costo afferenti ai ruoli del personale 320 (ruolo sanitario), 330 (ruolo tecnico) e 335 (ruolo amministrativo) costituiscono il totale dei fondi contrattuali che, in sede di redazione del bilancio consuntivo annuale vengono decurtati degli importi portati ad economia in applicazione delle specifiche normative, e successivamente certificati dalla SC GEVAP. Le liquidazioni fatte in corso d'anno e relative ad anni precedenti, vengono direttamente imputate agli accantonamenti già costituiti ai conti 230.200.010 e 230.200.030, ed ora riportati nello

specifico conto 240.550.200.200 "Debiti da CCNL da liquidare", che in sede di chiusura di bilancio viene riscontrato con le evidenze del residuo dei fondi contrattuali comunicati dalla SC GEVAP.

MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Punto 4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

In sede di elaborazione del bilancio preventivo dell'esercizio 2015, si è provveduto alla quantificazione provvisoria del fondo contrattuale della produttività del medesimo esercizio, come all'epoca noto (decreto 138/2015).

Il fondo è stato successivamente adeguato con decreto 401/2015.

Rispetto alle singole voci che costituiscono il fondo 2015, riepilogate analiticamente nella prima parte della presente relazione, si riportano di seguito le indicazioni inerenti la relativa copertura finanziaria.

FONDO STORICO

La quota da fondo storico del fondo 2015 è stata iscritta nel bilancio di previsione relativo, all'esercizio 2015. Il costo è quindi già stato previsto e regolarmente evidenziato nel bilancio preventivo.

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI

La quota attribuita all'A.A.S. n. 1 viene integralmente finanziata dalla Regione, appar n. DGR n. 1477 dd. 22.07.2015.

RESIDUI ESERCIZI PRECEDENTI

Gli importi che residuano nei fondi, successivamente alla liquidazione di quanto prescritto dai singoli accordi, costituiscono disponibilità rispetto agli accantonamenti effettuati in sede di chiusura del bilancio dell'esercizio di riferimento, e pertanto permangono iscritti al conto 240.550.200.200 "Debiti da CCNL da liquidare" e non comportano maggior costo a carico del bilancio dell'Azienda.

In conclusione, la trattazione complessiva dell'utilizzo del fondo per la produttività 2015 rivela che gli incrementi quantificati sono correlati alle relative risorse finanziarie aggiuntive, oppure a precise disposizioni di legge o contrattuali, nonché alle quote accantonate negli esercizi precedenti.

Con riferimento alla copertura degli oneri riflessi e dell'IRAP derivanti dalla costituzione dei fondi, si segnala che gli stessi trovano adeguata copertura negli specifici conti riservati a tali voci dei ruoli sopra indicati (320, 330, 335) e 400.100 (IRAP personale dipendente) del bilancio aziendale di previsione.

Infine, con riferimento alle indicazioni di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato, si rende noto che il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame corrisponde al totale della forza in essere nel periodo di vigenza dell'accordo (esercizio 2015), pari attualmente a 1075 unità.

Per quanto concerne i benefici medi pro capite attesi, si ritiene di indicare la quota media attesa al dipendente, ricavata dal rapporto tra il totale delle risorse disponibili (fondo contrattuale 2015) e la forza attualmente nota per il medesimo esercizio, pari indicativamente a € 1.431,00.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cristina TURCO
firmato

VISTO:
IL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott.a Cinzia CONTENTO
firmato