

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

Azienda Sanitaria Universitaria
Integrata di Trieste



12290/GEN.III.3.L DD. 5/12/2017

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
(NOMINATO CON DGR N. 1637 DD. 01.09.2017)

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART.9, C.2, CCNL 07.04.1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, C. 2, PRIMO ALINEA DEL CCNL 07.04.1999

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DELLA
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.

ART. 8 DEL CCNL 31.07.2009

- PERSONALE DEL COMPARTO -

emc

CGILFP

Rsu

IA

lu

Premesso che l'art. 4 del CCNL 07.04.1999 del personale del comparto 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;

dato atto che, in applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";

rilevata pertanto la necessità di addivenire alla regolamentazione unica per l'A.S.U.I.TS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione ai criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la produttività del personale;

accertato, quindi, che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N.4631/GEN.III.3.L3 dd. 15.06.2017, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 20.06.2017, e a trasmettere il testo recante "Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Art. 8 del CCNL 31.07.2009 - personale del comparto";

che, nella medesima seduta, le OO.SS. del Comparto e la RSU hanno espresso alcune osservazioni sull'ipotesi di accordo presentata alla Delegazione Sindacale, riservandosi, in ogni caso di subordinare la sottoscrizione dell'accordo all'analisi del testo da parte della RSU appositamente riunita;

che la RSU e le OO.SS. CGIL FP, CISL FP, UIL FPL e FIALS, con nota assunta al Prot. N. 6774/GEN/III/3/L dd. 01.08.2017, hanno trasmesso le proprie osservazioni in merito al succitato testo, così come anticipate nell'incontro dd. 27.07.2017;

che, al fine di proseguire la negoziazione, le Delegazioni Trattanti sono state convocate con nota Prot. N. 7004/GEN.III.3.L3 dd. 07.08.2017, per il giorno 14.08.2017, come concordato nel citato incontro dd. 27.07.2017;

che la riunione prevista per il 14.08.2017 è stata rinviata a data da destinarsi;

che, al fine di proseguire la negoziazione, le Delegazioni Trattanti sono state nuovamente convocate, con nota Prot. N. 7550/GEN.III.3.L3 dd. 24.08.2017, per il giorno 28.08.2017 e, successivamente, con nota Prot. N. 7748/ GEN.III.3.L, per il giorno 05.09.2017;

che nella medesima seduta del 05.09.2017 le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in argomento;

che, in applicazione dell'art. 4 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. 0008293-P dd. 11.09.2017 al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 10.11.2017 (verbale n. 47), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha espresso parere favorevole in merito all'accordo ai fini delle previsioni del D. Lgs. 165/2001 e s.m. e i.;

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

**FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E
PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

CAPO I - PRINCIPI E FINANZIAMENTO

Art.1 - Principi generali

1. I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali vengono definiti, in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.
2. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è regolato dalle norme contenute negli artt. 46 e ss. del CCNL 01.09.1995, successivamente adeguate e integrate dai CC.NN.LL. intervenuti nel tempo, nonché dalle norme vigenti e dagli accordi regionali relativi alle risorse finanziarie aggiuntive, previste dal comma 5 dell'art. 38 del CCNL 07.04.1999.
3. Nel rispetto delle disposizioni sopra citate, il presente contratto integrativo stabilisce quindi i principi del riparto del fondo fra le diverse articolazioni aziendali e fra il personale, tenuto conto dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi e della qualifica rivestita.
4. In base all'art. 4, comma 1, del CCNL 19.04.2004, l'individuazione delle risorse destinate alla produttività ed il loro concreto impiego sono stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale con cadenza annuale.
5. Gli importi che risultano annualmente disponibili a consuntivo nei fondi di cui agli artt. 8 e 10 del CCNL 10.04.2008 sono assegnati al presente fondo per il medesimo esercizio, ai sensi dell'art. 30, c. 5, del CCNL 19.04.2004, confermato da ultimo dall'art. 8, c. 4 CCNL 31.07.2009, e non si storicizzano nello stesso.

Art.2 - Finanziamenti particolari (Art. 43 L. 449/1997)

1. In applicazione dell'art. 30, comma 3, lett. a) del CCNL 19.04.2004, prima parte, come confermato da ultimo dall'art. 8, comma 2 del CCNL 31.07.2009, il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali è annualmente incrementato dalle risorse derivanti dalla attuazione delle disposizioni di cui all'art. 43, della L. 449/1997 e s.m.e i., per le ipotesi da esso previste. L'incremento riguarda il fondo dell'esercizio di riferimento e non si storicizza.
2. L'attivazione del predetto articolo è vincolata alla formale sottoscrizione di specifiche convenzioni con amministrazioni pubbliche (esclusi gli enti del SSR) o con privati, in cui il personale del comparto è chiamato a prestazioni a favore di terzi.
3. Le prestazioni sono rese di regola al di fuori dell'orario di servizio.
4. Nel caso di cui al comma 3, il 50% dei ricavi netti derivanti dall'attività convenzionata, dedotti i costi aziendali, compete al personale che ha erogato le prestazioni fuori orario.



CAPO II – PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Art. 3 - Progetto Complessivo Aziendale – Obiettivi di budget.

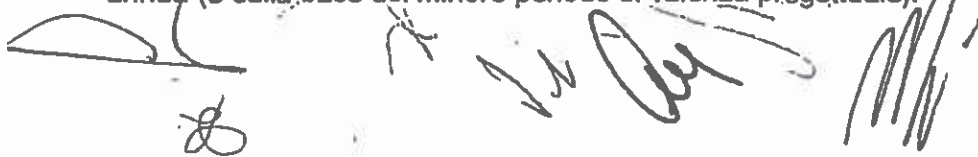
1. La produttività collettiva è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva (negoziazione di budget), dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili dei singoli servizi aziendali, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite ai servizi stessi.
2. L'istituto della produttività collettiva coinvolge tutto il personale del comparto, in quanto impegnato nel raggiungimento degli obiettivi attribuiti al servizio di appartenenza, e riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale.
3. La parte del fondo destinata alla produttività collettiva viene ripartita fra tutte le articolazioni aziendali in cui è presente personale non dirigente. La quota viene determinata in base all'entità del fondo, al numero di dipendenti in forza nel corso dell'esercizio e alla relativa categoria, secondo le quote indicate nel successivo art. 5.
4. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 01.09.1995, gli obiettivi assegnati al personale devono essere comunicati preventivamente a tutti i dipendenti coinvolti.

Art. 4 – Valutazione dei risultati.

1. Gli obiettivi definiti dalla negoziazione di budget devono essere misurabili e prevedere indicatori facilmente quantificabili, al fine di garantire la massima obiettività di giudizio e consentire una valutazione che possa individuare con chiarezza il livello di raggiungimento dell'obiettivo.
2. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata alla Direzione Generale, di norma, entro il primo trimestre dell'anno successivo, a cura dei responsabili dei servizi e previa valutazione delle Direzioni competenti.
3. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi viene eseguita conclusivamente da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente, che ne comunicherà i risultati all'Azienda per la relativa formalizzazione e liquidazione.
4. Gli importi incentivanti gli obiettivi di produttività vengono erogati secondo i criteri di cui ai successivi articoli 5 e 6, sulla base ed in proporzione dell'apporto partecipativo del dipendente nei giorni di effettivo lavoro (prestazione lavorativa), che in ogni caso devono essere almeno 45 nell'anno solare (o ridotti in proporzione in caso di minore periodo di valenza progettuale), comprese le giornate di missione/trasferta e di aggiornamento professionale obbligatorio. Al di sotto di tale soglia, l'apporto del dipendente alla produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget non si considera sufficientemente significativo e dunque non dà diritto alla corresponsione del relativo incentivo. La quota incentivante viene rapportata ai giorni in cui il dipendente ha effettivamente lavorato (giorni di effettiva presenza in servizio), considerando comunque utili, oltre la soglia dei 45 giorni, le seguenti situazioni:

- ferie e festività soppresse dell'anno corrente, nel limite dei giorni maturati nell'anno o nel minore periodo di riferimento;
- riposo biologico per esposizione a rischio radiologico;
- riposi compensativi e recuperi orari, nel rispetto dei limiti vigenti;
- permessi retribuiti per donazione di sangue o midollo osseo;
- permessi retribuiti di cui all'art. 33, c. 3, L. 104/1992;
- permessi retribuiti per lutto, secondo le disposizioni del CCNL e della normativa vigente;
- congedo per cure di lavoratori mutilati e invalidi civili di cui all'art. 7, D.Lgs. 119/2011;
- congedo obbligatorio per maternità/paternità.

Ferma restando la soglia dei 45 giorni di effettivo lavoro, le altre assenze retribuite al 100%, nel limite di 40 giorni nell'anno solare (ridotti in proporzione nei casi di minore durata del periodo di riferimento progettuale), non incidono sulla quota di produttività collettiva riconoscibile su base annua (o sulla base del minore periodo di valenza progettuale).



Le risorse residue generate per effetto delle assenze rimangono assegnate al fondo della produttività collettiva.

5. La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Art. 5 - Quote individuali

1. Le risorse incentivanti la produttività collettiva sono attribuite al personale dell'Azienda che partecipa agli obiettivi definiti ed assegnati con il Progetto Complessivo Aziendale, secondo le seguenti parametrizzazioni per categoria della quota individuale teorica:

personale appartenente alla Categoria "A"	quota 0,90
personale appartenente alla Categoria "B"	quota 1,10
personale appartenente alla Categoria "Bs"	quota 1,15
personale appartenente alla Categoria "C"	quota 1,40
personale appartenente alla Categoria "D"	quota 1,55
personale appartenente alla Categoria "Ds"	quota 1,60

Art. 6 - Liquidazione

1. Gli importi relativi alla produttività collettiva vengono assegnati al personale interessato in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, stabilito dalla valutazione finale e formale aziendale, sulla base delle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi prefissati:

- tra 0% e 39% non viene erogato alcun importo
- tra 40% e 85% si assegna un importo in percentuale di pari proporzione
- tra 86% e 100% si attribuisce il 100% della quota di competenza.

2. Le parti concordano che al personale venga erogato un acconto nel corso del terzo trimestre dell'esercizio, previa validazione dell'organismo di valutazione in merito allo stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi, nel limite del 50% del budget e comunque in percentuale non superiore a quella risultante dal monitoraggio periodico;

3. Il saldo finale va erogato dopo l'atto formale aziendale di approvazione degli esiti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, con conguaglio degli importi erogati a titolo di acconto, indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo.

CAPO III - UTILIZZI DEL FONDO

Art. 7 - Impieghi

1. Le risorse determinate annualmente vengono assegnate secondo le seguenti regole generali:

1.1 IMPIEGHI STABILITI DA ACCORDI REGIONALI

Qualora gli accordi regionali stabiliscano impieghi specifici di tutte o parte delle risorse messe a disposizione, le modalità concrete di individuazione dei destinatari e di quantificazione dei compensi sono stabilite in sede di contratto annuale, fatte salve specifiche disposizioni regionali.

1.2 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

All'interno delle risorse disponibili nello specifico fondo vengono individuati i seguenti impieghi:



a) PRODUTTIVITÀ STRATEGICA

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.

La quota di risorse assegnate alla produttività strategica viene negoziata annualmente.

La produttività strategica viene attribuita al personale, a fronte di obiettivi d'equipe assegnati dalla Direzione Strategica, ed inerenti i processi rilevanti per le attività aziendali.

Una quota della produttività strategica può altresì essere utilizzata dal Direttore Generale per incentivare il raggiungimento di specifici progetti/obiettivi individuali ovvero secondo i criteri di cui all'art. 48, comma 3, lettere a)-d) del CCNL 01.09.1995.

L'importo viene erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuati e assegnati 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 produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget), e ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Il riconoscimento dell'incentivo non può in alcun caso costituire una duplicazione di benefici in relazione a obiettivi o progettualità che costituiscono oggetto di riconoscimento economico ad altro titolo.

La quota individuale lorda attribuita al dipendente coinvolto negli obiettivi (equipe o individuali) verrà definita in sede di accordo annuale.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla produttività collettiva per l'esercizio di riferimento.

b) PRODUTTIVITÀ CRITICA

Una quota di risorse, negoziata annualmente, viene destinata a finanziare progetti obiettivo che si rendano necessari ed ulteriori rispetto a quelli già negoziati in sede di budget, per far fronte a contingenti condizioni di criticità che si verifichino in corso d'anno e mettano concretamente in difficoltà la funzionalità di specifiche aree o servizi/unità operative. Per le suddette finalità, il Direttore Generale può disporre, nel limite delle risorse disponibili e dandone informazione alla Delegazione Sindacale, l'assegnazione di una quota incentivante ai componenti delle equipe individuate.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi ad opera dell'organismo di valutazione costituisce condizione per l'erogazione delle quote incentivanti previste.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuati e assegnati con il Progetto Complessivo Aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, in proporzione al grado percentuale di raggiungimento degli stessi obiettivi (art. 6, c.1), e ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla produttività collettiva per l'esercizio di riferimento.

- SOSTITUZIONE TITOLARI DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E COORDINAMENTO

Una quota di risorse della produttività critica, nell'importo definito annualmente, viene destinata all'incentivazione del personale che, nel corso dell'esercizio, sostituisce i titolari di incarichi di posizione organizzativa o coordinamento assenti o cessati dal servizio, secondo le disposizioni di cui ai vigenti regolamenti aziendali.

L'incentivo viene altresì riconosciuto al personale che ha garantito la sostituzione nell'ipotesi di temporanea vacanza dell'incarico per cessazione o rinuncia del titolare, nelle more dell'espletamento della procedura per la copertura dell'incarico.

I sostituti dei titolari di posizione organizzativa o di incarichi di coordinamento devono essere in possesso dei requisiti richiesti, per lo specifico incarico, dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

L'incentivo viene corrisposto, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio ex art. 6, c.1 del presente CCIA, ai periodi di effettiva sostituzione ed altresì al valore dell'incarico del sostituito, nei termini di seguito precisati.

La quota di incentivo può essere erogata esclusivamente per la sostituzione di un'unica funzione.

Nel caso di sostituzione di titolari di incarichi di coordinamento l'incentivo viene correlato sia alla parte fissa che alla parte variabile.

L'incentivo per la sostituzione del titolare di incarico di coordinamento - parte fissa - non può essere erogato al personale titolare, in via permanente, dell'indennità ex art. 10, CCNL 20.09.2001 - II biennio economico 2000-2001 che non risulta titolare di incarico; in questo caso compete solo la parte variabile.

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

La quota viene liquidata previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi di budget/Progetto Complessivo Aziendale) nella quale il dipendente interessato ha svolto le funzioni di sostituto ed è in ogni caso subordinata ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

L'erogazione delle quote di incentivo, a favore dei sostituti, avverrà comunque nel limite del budget di risorse attribuito. Qualora questo sia superato, le quote spettanti verranno ridotte proporzionalmente.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla produttività collettiva per l'esercizio di riferimento.

c) ALTRI IMPIEGHI

Le parti si impegnano a destinare una quota di risorse, da definire annualmente, all'incentivazione del personale non turnista dei ruoli amministrativo e tecnico.

In sede di contratto integrativo annuale, le parti possono stabilire ulteriori utilizzazioni specifiche di parte delle risorse disponibili nel fondo, a fronte del raggiungimento di obiettivi predefiniti e risultati all'uopo individuati.

d) PROGETTO COMPLESSIVO AZIENDALE/OBIETTIVI DI BUDGET - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

La quota del fondo, rimanente dopo gli impieghi predetti, è destinata a finanziare la produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget definiti nel Progetto Complessivo Aziendale.

CAPO IV - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8 - Clausola di salvaguardia

1. Il presente accordo ha valenza ultrannuale fermo restando la facoltà delle delegazioni trattanti di apportarvi modifiche in sede annuale relativamente alle finalizzazioni delle risorse.

Trieste, 29 novembre 2017
IL DIRETTORE GENERALE

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

UIL FRL

CIRI

CGILT



Trieste, 11 settembre 2017

Prot. N° 0008293-P _____

Al Presidente del Collegio Sindacale

Servizio SC GEVAP/ SS Relazioni Sindacali

SEDE

Referente per quanto comunicato:

dott.ssa Leda Uileni tel. 040/3995162

(nome e cognome, numero di telefono)

E mail: relazioni.sindacali@asuits.sanita.fvg.it

Fax: 040/3995023

Oggetto: Trasmissione di ipotesi di contratto collettivo integrativo recante *"Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Art. 8 del CCNL 31.07.2009 - Personale del comparto -"*.

In data 05 settembre u.s. è stata sottoscritta, con la Delegazione Sindacale del Comparto, l'ipotesi di accordo in oggetto.

In applicazione dell'art. 4 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.

Allegati: c.s.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.ssa Fabiana BEARZI

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
Azienda Sanitaria Universitaria
Integrata di Trieste



ST A...
= 0 000.000
8195 L

TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART.9, C.1, CCNL 07.04.1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART.9, C.2, CCNL 07.04.1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

VIENE STIPULATA LA SEGUENTE

IPOTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, C.2, PRIMO ALINEA DEL CCNL 07.04.1999

**DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DELLA
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.**

ART. 8 DEL CCNL 31.07.2009

- PERSONALE DEL COMPARTO -

Premesso che l'art. 4 del CCNL 07.04.1999 del personale del comparto 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;

dato atto che, in applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";

rilevata pertanto la necessità di addivenire alla regolamentazione unica per l'A.S.U.I.TS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione ai criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la produttività del personale;

accertato, quindi, che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N.4631/GEN.III.3.L3 dd. 15.06.2017, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 20.06.2017, e a trasmettere il testo recante *"Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Art. 8 del CCNL 31.07.2009 - personale del comparto"*;

che, nella medesima seduta, le OO.SS. del Comparto e la RSU hanno espresso alcune osservazioni sull'ipotesi di accordo presentata alla Delegazione Sindacale, riservandosi, in ogni caso di subordinare la sottoscrizione dell'accordo all'analisi del testo da parte della RSU appositamente riunita;

che la RSU e le OO.SS. CGIL FP, CISL FP, UIL FPL e FIALS, con nota assunta al Prot. N. 6774/GEN/III/3/L dd. 01.08.2017, hanno trasmesso le proprie osservazioni in merito al succitato testo, così come anticipate nell'incontro dd. 27.07.2017;

che, al fine di proseguire la negoziazione, le Delegazioni Trattanti sono state convocate con nota Prot. N. 7004/GEN.III.3.L3 dd. 07.08.2017, per il giorno 14.08.2017, come concordato nel citato incontro dd. 27.07.2017;

che la riunione prevista per il 14.08.2017 è stata rinviata a data da destinarsi;

che, al fine di proseguire la negoziazione, le Delegazioni Trattanti sono state nuovamente convocate, con nota Prot. N. 7550/GEN.III.3.L3 dd. 24.08.2017, per il giorno 28.08.2017 e, successivamente, con nota Prot. N. 7748/ GEN.III.3.L, per il giorno 05.09.2017;

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

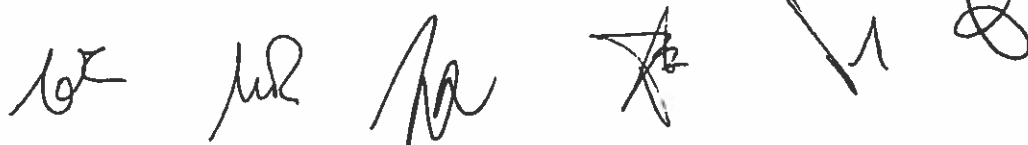
e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

**FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E
PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

CAPO I - PRINCIPI E FINANZIAMENTO



Art.1 - Principi generali

1. I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali vengono definiti, in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.
2. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è regolato dalle norme contenute negli artt. 46 e ss. del CCNL 01.09.1995, successivamente adeguate e integrate dai CC.NN.LL. intervenuti nel tempo, nonché dalle norme vigenti e dagli accordi regionali relativi alle risorse finanziarie aggiuntive, previste dal comma 5 dell'art. 38 del CCNL 07.04.1999.
3. Nel rispetto delle disposizioni sopra citate, il presente contratto integrativo stabilisce quindi i principi del riparto del fondo fra le diverse articolazioni aziendali e fra il personale, tenuto conto dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi e della qualifica rivestita.
4. In base all'art. 4, comma 1, del CCNL 19.04.2004, l'individuazione delle risorse destinate alla produttività ed il loro concreto impiego sono stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale con cadenza annuale.
5. Gli importi che risultano annualmente disponibili a consuntivo nei fondi di cui agli artt. 8 e 10 del CCNL 10.04.2008 sono assegnati al presente fondo per il medesimo esercizio, ai sensi dell'art. 30, c. 5, del CCNL 19.04.2004, confermato da ultimo dall'art. 8, c. 4 CCNL 31.07.2009, e non si storicizzano nello stesso.

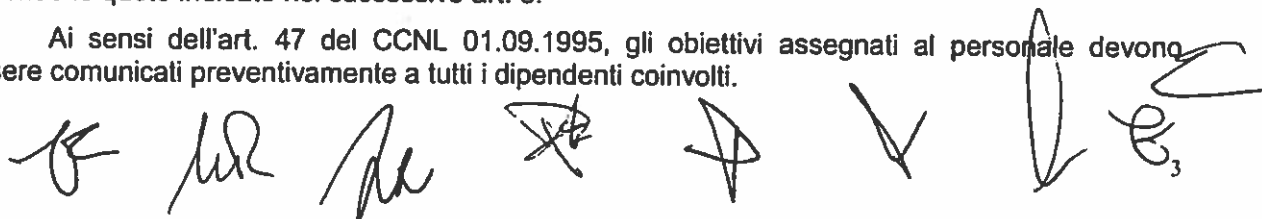
Art.2 - Finanziamenti particolari (Art. 43 L. 449/1997)

1. In applicazione dell'art. 30, comma 3, lett. a) del CCNL 19.04.2004, prima parte, come confermato da ultimo dell'art. 8, comma 2 del CCNL 31.07.2009, il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali è annualmente incrementato dalle risorse derivanti dalla attuazione delle disposizioni di cui all'art. 43, della L. 449/1997 e s.m.e i., per le ipotesi da esso previste. L'incremento riguarda il fondo dell'esercizio di riferimento e non si storicizza.
2. L'attivazione del predetto articolo è vincolata alla formale sottoscrizione di specifiche convenzioni con amministrazioni pubbliche (esclusi gli enti del SSR) o con privati, in cui il personale del comparto è chiamato a prestazioni a favore di terzi.
3. Le prestazioni sono rese di regola al di fuori dell'orario di servizio.
4. Nel caso di cui al comma 3, il 50% dei ricavi netti derivanti dall'attività convenzionata, dedotti i costi aziendali, compete al personale che ha erogato le prestazioni fuori orario.

CAPO II – PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Art. 3 - Progetto Complessivo Aziendale – Obiettivi di budget.

1. La produttività collettiva è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva (negoiazione di budget), dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili dei singoli servizi aziendali, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite ai servizi stessi.
2. L'istituto della produttività collettiva coinvolge tutto il personale del comparto, in quanto impegnato nel raggiungimento degli obiettivi attribuiti al servizio di appartenenza, e riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale.
3. La parte del fondo destinata alla produttività collettiva viene ripartita fra tutte le articolazioni aziendali in cui è presente personale non dirigente. La quota viene determinata in base all'entità del fondo, al numero di dipendenti in forza nel corso dell'esercizio e alla relativa categoria, secondo le quote indicate nel successivo art. 5.
4. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 01.09.1995, gli obiettivi assegnati al personale devono essere comunicati preventivamente a tutti i dipendenti coinvolti.



Art. 4 – Valutazione dei risultati.

1. Gli obiettivi definiti dalla negoziazione di budget devono essere misurabili e prevedere indicatori facilmente quantificabili, al fine di garantire la massima obiettività di giudizio e consentire una valutazione che possa individuare con chiarezza il livello di raggiungimento dell'obiettivo.

2. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata alla Direzione Generale, di norma, entro il primo trimestre dell'anno successivo, a cura dei responsabili dei servizi e previa valutazione delle Direzioni competenti.

3. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi viene eseguita conclusivamente da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente, che ne comunicherà i risultati all'Azienda per la relativa formalizzazione e liquidazione.

4. Gli importi incentivanti gli obiettivi di produttività vengono erogati secondo i criteri di cui ai successivi articoli 5 e 6, sulla base ed in proporzione dell'apporto partecipativo del dipendente nei giorni di effettivo lavoro (prestazione lavorativa), che in ogni caso devono essere almeno 45 nell'anno solare (o ridotti in proporzione in caso di minore periodo di valenza progettuale), comprese le giornate di missione/trasferta e di aggiornamento professionale obbligatorio. Al di sotto di tale soglia, l'apporto del dipendente alla produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget non si considera sufficientemente significativo e dunque non dà diritto alla corresponsione del relativo incentivo. La quota incentivante viene rapportata ai giorni in cui il dipendente ha effettivamente lavorato (giorni di effettiva presenza in servizio), considerando comunque utili, oltre la soglia dei 45 giorni, le seguenti situazioni:

- ferie e festività soppresse dell'anno corrente, nel limite dei giorni maturati nell'anno o nel minore periodo di riferimento;
- riposo biologico per esposizione a rischio radiologico;
- riposi compensativi e recuperi orari, nel rispetto dei limiti vigenti;
- permessi retribuiti per donazione di sangue o midollo osseo;
- permessi retribuiti di cui all'art. 3, c. 3, L. 104/1992;
- permessi retribuiti per lutto, secondo le disposizioni del CCNL e della normativa vigente;
- congedo per cure di lavoratori mutilati e invalidi civili di cui all'art. 7, D.Lgs. 119/2011;
- congedo obbligatorio per maternità/paternità.

Ferma restando la soglia dei 45 giorni di effettivo lavoro, le altre assenze retribuite al 100%, nel limite di 40 giorni nell'anno solare (ridotti in proporzione nei casi di minore durata del periodo di riferimento progettuale), non incidono sulla quota di produttività collettiva riconoscibile su base annua (o sulla base del minore periodo di valenza progettuale).

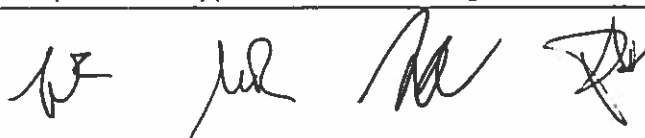
Le risorse residue generate per effetto delle assenze rimangono assegnate al fondo della produttività collettiva.

5. La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Art. 5 - Quote individuali

1. Le risorse incentivanti la produttività collettiva sono attribuite al personale dell'Azienda che partecipa agli obiettivi definiti ed assegnati con il Progetto Complessivo Aziendale, secondo le seguenti parametrizzazioni per categoria della quota individuale teorica:

personale appartenente alla Categoria "A"	quota 0,90
personale appartenente alla Categoria "B"	quota 1,10
personale appartenente alla Categoria "Bs"	quota 1,15
personale appartenente alla Categoria "C"	quota 1,40
personale appartenente alla Categoria "D"	quota 1,55
personale appartenente alla Categoria "Ds"	quota 1,60



Art. 6 - Liquidazione

1. Gli importi relativi alla produttività collettiva vengono assegnati al personale interessato in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, stabilito dalla valutazione finale e formale aziendale, sulla base delle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi prefissati:

- tra 0% e 39% non viene erogato alcun importo
- tra 40% e 85% si assegna un importo in percentuale di pari proporzione
- tra 86% e 100% si attribuisce il 100% della quota di competenza.

2. Le parti concordano che al personale venga erogato un acconto nel corso del terzo trimestre dell'esercizio, previa validazione dell'organismo di valutazione in merito allo stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi, nel limite del 50% del budget e comunque in percentuale non superiore a quella risultante dal monitoraggio periodico;

3. Il saldo finale va erogato dopo l'atto formale aziendale di approvazione degli esiti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, con conguaglio degli importi erogati a titolo di acconto, indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo.

CAPO III – UTILIZZI DEL FONDO

Art. 7 - Impieghi

1. Le risorse determinate annualmente vengono assegnate secondo le seguenti regole generali:

1.1 IMPIEGHI STABILITI DA ACCORDI REGIONALI

Qualora gli accordi regionali stabiliscano impieghi specifici di tutte o parte delle risorse messe a disposizione, le modalità concrete di individuazione dei destinatari e di quantificazione dei compensi sono stabilite in sede di contratto annuale, fatte salve specifiche disposizioni regionali.

1.2 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

All'interno delle risorse disponibili nello specifico fondo vengono individuati i seguenti impieghi:

a) PRODUTTIVITÀ STRATEGICA

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.

La quota di risorse assegnate alla produttività strategica viene negoziata annualmente.





La produttività strategica viene attribuita al personale, a fronte di obiettivi d'equipe assegnati dalla Direzione Strategica, ed inerenti i processi rilevanti per le attività aziendali.

Una quota della produttività strategica può altresì essere utilizzata dal Direttore Generale per incentivare il raggiungimento di specifici progetti/obiettivi individuali ovvero secondo i criteri di cui all'art. 48, comma 3, lettere a)-d) del CCNL 01.09.1995.

L'importo viene erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuati e assegnati 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 produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget), e ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Il riconoscimento dell'incentivo non può in alcun caso costituire una duplicazione di benefici in relazione a obiettivi o progettualità che costituiscono oggetto di riconoscimento economico ad altro titolo.



5

La quota individuale lorda attribuita al dipendente coinvolto negli obiettivi (equipe o individuali) verrà definita in sede di accordo annuale.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla produttività collettiva per l'esercizio di riferimento.

b) PRODUTTIVITÀ CRITICA

Una quota di risorse, negoziata annualmente, viene destinata a finanziare progetti obiettivo che si rendano necessari ed ulteriori rispetto a quelli già negoziati in sede di budget, per far fronte a contingenti condizioni di criticità che si verifichino in corso d'anno e mettano concretamente in difficoltà la funzionalità di specifiche aree o servizi/unità operative. Per le suddette finalità, il Direttore Generale può disporre, nel limite delle risorse disponibili e dandone informazione alla Delegazione Sindacale, l'assegnazione di una quota incentivante ai componenti delle equipe individuate.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi ad opera dell'organismo di valutazione costituisce condizione per l'erogazione delle quote incentivanti previste.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuati e assegnati con il Progetto Complessivo Aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, in proporzione al grado percentuale di raggiungimento degli stessi obiettivi (art. 6, c.1), e ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla produttività collettiva per l'esercizio di riferimento.

- SOSTITUZIONE TITOLARI DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E COORDINAMENTO

Una quota di risorse della produttività critica, nell'importo definito annualmente, viene destinata all'incentivazione del personale che, nel corso dell'esercizio, sostituisce i titolari di incarichi di posizione organizzativa o coordinamento assenti o cessati dal servizio, secondo le disposizioni di cui ai vigenti regolamenti aziendali.

L'incentivo viene altresì riconosciuto al personale che ha garantito la sostituzione nell'ipotesi di temporanea vacanza dell'incarico per cessazione o rinuncia del titolare, nelle more dell'espletamento della procedura per la copertura dell'incarico.

I sostituti dei titolari di posizione organizzativa o di incarichi di coordinamento devono essere in possesso dei requisiti richiesti, per lo specifico incarico, dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

L'incentivo viene corrisposto, a titolo di maggiorazione della produttività collettiva, in relazione al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla produttività collettiva dell'esercizio ex art. 6, c.1 del presente CCIA, ai periodi di effettiva sostituzione ed altresì al valore dell'incarico del sostituito, nei termini di seguito precisati.

La quota di incentivo può essere erogata esclusivamente per la sostituzione di un'unica funzione.

Nel caso di sostituzione di titolari di incarichi di coordinamento l'incentivo viene correlato sia alla parte fissa che alla parte variabile.

L'incentivo per la sostituzione del titolare di incarico di coordinamento - parte fissa - non può essere erogato al personale titolare, in via permanente, dell'indennità ex art. 10, CCNL 20.09.2001 - Il biennio economico 2000-2001 che non risulta titolare di incarico; in questo caso compete solo la parte variabile.

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

La quota viene liquidata previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi della struttura (obiettivi di budget/Progetto Complessivo Aziendale) nella quale il dipendente interessato ha svolto le funzioni di sostituto ed



è in ogni caso subordinata ad una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

L'erogazione delle quote di incentivo, a favore dei sostituti, avverrà comunque nel limite del budget di risorse attribuito. Qualora questo sia superato, le quote spettanti verranno ridotte proporzionalmente.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla produttività collettiva per l'esercizio di riferimento.

c) ALTRI IMPIEGHI

Le parti si impegnano a destinare una quota di risorse, da definire annualmente, all'incentivazione del personale non turnista dei ruoli amministrativo e tecnico.

In sede di contratto integrativo annuale, le parti possono stabilire ulteriori utilizzazioni specifiche di parte delle risorse disponibili nel fondo, a fronte del raggiungimento di obiettivi predefiniti e risultati all'uopo individuati.

d) PROGETTO COMPLESSIVO AZIENDALE/OBIETTIVI DI BUDGET - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

La quota del fondo, rimanente dopo gli impieghi predetti, è destinata a finanziare la produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget definiti nel Progetto Complessivo Aziendale.

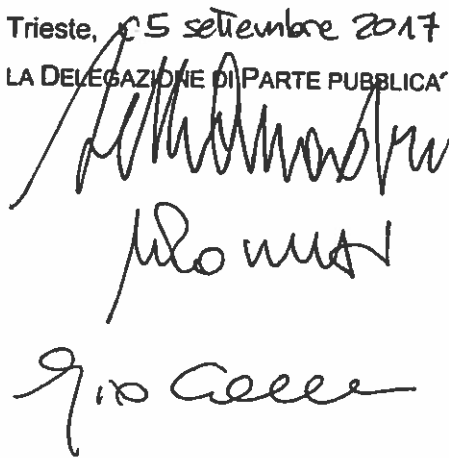
CAPO IV - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8 - Clausola di salvaguardia


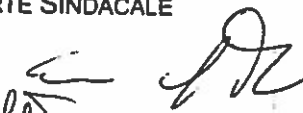




1. Il presente accordo ha valenza ultrannuale fermo restando la facoltà delle delegazioni trattanti di apportarvi modifiche in sede annuale relativamente alle finalizzazioni delle risorse.

Trieste, 15 settembre 2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU  
CilK 
CGILFP 
Uil Frc 
FIALS 

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante *"Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Art. 8 del CCNL 31.07.2009 - Personale del comparto -"*

Modulo 1

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	05 settembre 2017	
Periodo temporale di vigenza	Esercizio 2017 e successivi	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale: sottoscrittore del CCIA Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore SC GEVAP e Coordinamento gestione del personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP FIALS FSI UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP FIALS UIL FPL</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del Comparto dell' "A.S.U.I." di Trieste	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è redatta al fine di ottenere la certificazione dell'Organo di controllo interno

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Con decreto n. 862 del 29.12.2016 è stato adottato il Piano Attuativo Locale (P.A.L.) 2017. Il Piano è stato pubblicato nella sezione del sito web aziendale <i>Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Con decreto n. 52 del 31.01.2017 è stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017-2019. Il Programma è stato pubblicato sul sito web aziendale nella sezione <i>Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Art. abrogato dal Dlgs 33/2013, art 53, c. 1, lett. i)
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance per l'anno 2017 potrà essere redatta soltanto a consuntivo e pertanto dopo la chiusura dell'esercizio in corso
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Come noto l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999 del personale del Comparto, tutt'ora in vigore, esso demanda alla contrattazione collettiva integrativa la regolamentazione dei 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.

In applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina".

E' emersa pertanto la necessità di addivenire alla regolamentazione unica per l' A.S.U.I.TS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione ai criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la produttività del personale.

Tutto ciò premesso, le Delegazioni Trattanti, in data 05 settembre u.s., hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in argomento.

Per quanto concerne il rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di relazioni sindacali, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999 del personale del Comparto individua le materie che devono essere regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, come sopra precisato.

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 D.Lgs. 150/2009, e s.m. e i., si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Peraltro, l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135, tutt'ora in vigore, ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999, inerente la contrattazione integrativa aziendale, risulta tutt'ora in vigore, per le parti compatibili con il vigente assetto normativo.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nell'ipotesi 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, ed altresì con le disposizioni introdotte in merito dal recente D.Lgs. 75/2017.

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 rappresenta quanto segue.

La definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale risponde alla necessità di adeguare la funzionalità delle risorse alle esigenze aziendali e di valorizzare l'impegno del personale sia in termini qualitativi che quantitativi.

Ne consegue che vengono quindi perseguiti gli interessi dell'utenza, attraverso la remunerazione di obiettivi specifici attribuiti al personale e definiti in coerenza con le linee di gestione regionali, nell'ambito dei documenti di programmazione aziendale.

Il documento è articolato in quattro capi, come di seguito definiti:

Capo I: Principi e Finanziamento, dedicato alle regole fondamentali cui deve attenersi la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale;

Capo II: Produttività collettiva, che disciplina le modalità di ripartizione delle quote della produttività collettiva che valorizza il progetto complessivo aziendale, la valutazione dei risultati e le modalità di liquidazione delle quote;

Capo III: Utilizzi del fondo, che riporta le regole generali di impiego delle risorse, ferma restando la possibilità di individuare, in sede annuale, ulteriori forme di impiego;

Capo IV: Norme finali e transitorie.

Con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano le seguenti riflessioni.

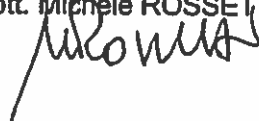
Tutte le risorse del fondo della produttività vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., e pertanto, mediante:

- 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 la 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 evidenzia che la materia non è specificamente inerente i contenuti dell'Accordo in esame. Tuttavia, al fine di adempiere a quanto richiesto dalla citata circolare, si precisa che, rispetto all'argomento, con decreto n. 242 dd. 02.05.2016 e successivo verbale d'intesa dd. 30.05.2016, nelle more del progressivo allineamento contrattuale, sono mantenuti vigenti i relativi Contratti Integrativi Aziendali sottoscritti dall'allora A.A.S. n. 1 e dall'allora A.O.U.TS, elaborati in aderenza ai principi succitati e vigenti alla data del 30.04.2016.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Michele ROSSETTI



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante **"Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Art. 8 del CCNL 31.07.2009 - Personale del comparto -"**

Come già esplicitato nella relazione illustrativa, il Contratto Collettivo Integrativo in argomento provvede a definire, d'intesa con la Parte sindacale, le regole generali per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività collettiva.

L'accordo ha quindi valenza ultrannuale, ferma restando la facoltà delle Delegazioni Trattanti di apportarvi modifiche in sede annuale relativamente alla finalizzazione delle risorse.

L'ipotesi di accordo, sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti in data 05.09.2017, definisce quindi il ~~contesto contrattuale all'interno del quale le parti vanno a negoziare, annualmente, la destinazione~~ delle risorse del fondo della produttività.

Ne consegue che la relazione tecnico finanziaria viene redatta in forma semplificata, tenuto conto che trattasi di accordo normativo, mentre la negoziazione sulla destinazione delle risorse del fondo della produttività è oggetto di specifico accordo annuale.

In applicazione del paragrafo 1.2 della circolare MEF, si provvede comunque a completare di seguito la relazione, riportando i singoli moduli previsti dagli schemi del Ministero, completati dalla formula *"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"*, demandando all'Organo di certificazione la valutazione della coerenza delle sezioni omesse.

FONDO DELLA PRODUTTIVITA COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI - ART. 8 CCNL 31.07.2009
MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <i>"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"</i>

FONDO DELLA PRODUTTIVITA COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI - ART. 8 CCNL 31.07.2009
MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <i>"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"</i>

MODULO III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO IV - Compatibilità economico - finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

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 può corrispondere indicativamente al totale della forza del personale non dirigenziale del Comparto in essere nell'esercizio di applicazione dell'accordo (attualmente pari a 3579 unità).

Per quanto concerne i benefici medi pro capite attesi, si ritiene di poter determinare il valore come il rapporto tra il valore complessivo del fondo della produttività dell'anno di riferimento e la forza nota nell'esercizio medesimo. Si rinvia pertanto alla negoziazione sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività da svolgersi in sede annuale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Michele ROSSETTI

VISTO:
IL DIRETTORE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
COORDINATORE funzione CONTABILITÀ
E BILANCIO
dott. a Cinzia CONTENUTO

NON PERTINENTE 