



SCGP 6884
DD 25.06.2019

TRA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
NOMINATO CON DGR 2509 DD. 28.12.2018

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
DI CUI ART. 8, COMMA 3 DEL CCNL 21.05.2018

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 5 DEL CCNL 21.05.2018

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI. ACCORDO STRALCIO PER IL MANTENIMENTO DEI LIVELLI ASSISTENZIALI E DI ATTIVITÀ NEL PERIODO ESTIVO.

Esercizio 2019

- PERSONALE DEL COMPARTO -

Utner

Richiamato

l'art. 8, c. 5, lettere a) e b) del CCNL dd. 21.5.2018 relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2016-2018, che demanda alla contrattazione collettiva integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del medesimo CCNL;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

atteso

che in data 25 febbraio 2019 è stata sottoscritta l'intesa regionale sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali del personale del Comparto per l'esercizio 2019, approvata e resa esecutiva con DGR n. 232 del 1 marzo 2019;

rilevato

che, con il predetto documento, la Regione ha messo a disposizione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale l'importo complessivo di € 16.048.531,76, al netto di qualsiasi onere, da destinare al personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del *Fondo premialità e fasce* con le modalità previste per la retribuzione di produttività;

che la quota di risorse aggiuntive regionali assegnata all'ASUI TS per l'esercizio 2019 ammonta complessivamente a € 3.425.516,81 così suddivisa:

- risorse regionali aggiuntive distribuite per il personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria, pari a € 100.000,00;
- risorse regionali aggiuntive distribuite per la valorizzazione della "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*", pari a € 1.900.246,28;
- risorse regionali aggiuntive distribuite pro-capite, con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali, pari a € 1.425.270,53;

preso atto

che la citata intesa dd. 25.02.2019 stabilisce che le risorse regionali aggiuntive complessivamente stanziare e distribuite per il 2019 devono essere prioritariamente utilizzate per l'incentivazione degli obiettivi correlati al sostegno del capitolo "*complessità assistenziale e continuità dei servizi*" nonché per consentire l'omogeneità di trattamento economico complessivamente assegnato al personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria (punti 1 e 2 dell'intesa);

rilevato in particolare

che l'intesa regionale, al punto 1 (*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*), conferma la necessità di promuovere progettualità a sostegno del disagio derivante dal lavoro articolato sui turni, per valorizzare il personale che partecipa a vario titolo all'attività assistenziale e continuità dei servizi dell'azienda, attraverso la copertura delle 12 e delle 24 ore;

richiamata

a tale riguardo, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo dd. 05.03.2019 recante "*Accordo stralcio sull'utilizzo delle risorse del fondo premialità e fasce per la valorizzazione della "complessità assistenziale e continuità dei servizi" esercizio 2019 - Personale del comparto*", sottoscritta nelle more dell'approvazione dell'intesa regionale dd. 25.02.2019, in coerenza con i contenuti della stessa e, specificamente, con la disposizione transitoria relativa al filone regionale in argomento;

dato atto

che, a seguito dell'approvazione dell'intesa regionale da parte della Giunta con DGR n. 232/2019, le progettualità correlate al filone "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*" di cui al predetto Accordo stralcio, temporaneamente finanziate con le risorse del *Fondo premialità e fasce* 2019 (fino all'approvazione della predetta intesa), vengono quindi valorizzate, dal 01.01.2019 e al 31.12.2019, con le risorse aggiuntive regionali 2019 all'uopo stanziare (€ 1.900.246,28), rientrando contestualmente nella disponibilità del *Fondo Premialità e fasce* 2019 la relativa quota di risorse mensili utilizzate;



rilevato altresì

che l'intesa regionale, al punto 2 (*Personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria*), precisa che, a seguito del Protocollo d'intesa Regione-Università dd. 09.06.2017, le figure del tutor e del coordinatore di cui ai precedenti accordi regionali sulle risorse aggiuntive sono denominate rispettivamente "tutor didattico" e "responsabile delle attività formative professionalizzanti" (RAFP), e conferma i benefici economici riconosciuti dai predetti accordi in termini di tetti annui di retribuzione accessoria;

che nell'intesa viene altresì confermata la necessità che le risorse destinate al personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria siano 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;

preso inoltre atto

che le ulteriori risorse regionali disponibili (€ 1.425.270,53) vengono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, per essere finalizzate in via prioritaria al finanziamento delle problematiche nell'ambito degli obiettivi individuati a livello regionale (punto 4, lettere da a) e k) dell'accordo regionale dd. 25.02.2019), nonché per essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo coerenti con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e definiti nei piani attuativi aziendali, tenuto anche conto delle condizioni organizzative di lavoro;

rilevato infine

che l'accordo regionale prevede che il finanziamento complessivamente messo a disposizione dalla Regione per il 2019 è finalizzato e vincolato al perseguimento dei seguenti principi:

- premiare progettualità ulteriori e coerenti con la programmazione regionale, di regola diversificate rispetto agli obiettivi annuali correlati al normale fondo della produttività;
- 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;
- sostenere l'attuazione degli atti aziendali;
- 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 e 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 premialità a fasce*, ne seguono i principi, come codificati nel CCNL, vale a dire:
 - o gli obiettivi devono essere preventivamente concordati con la metodologia aziendale adottata per l'individuazione degli obiettivi di budget;
 - 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 dd. 25.02.2019 stabilisce che, al fine dell'impiego delle risorse demandate alla contrattazione integrativa aziendale, debbano essere definiti a livello decentrato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 5, lett. b) del CCNL comparto 21.05.2018:

- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- i destinatari;
- gli importi da assegnare;
- i risultati attesi in riferimento agli indicatori,
- un'utilizzazione delle risorse basata su modalità che non possano acquisire carattere di irreversibilità e/o distribuzione indistinta;

accertato quindi

che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla finalizzazione complessiva delle risorse aggiuntive regionali dell'A.S.U.I.TS, per l'esercizio 2019;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N. 5634 dd. 23.05.2019 si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 29.05.2019;

che, nella medesima seduta, le Delegazioni Trattanti hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo recante "Accordo per la definizione dei criteri per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali. Accordo stralcio per il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo. Esercizio 2019 - Personale del Comparto -";

che, in applicazione dell'art. 9, c. 6 CCNL 21.05.2018, dell'art. 40, c. 3 *sexies* D.Lgs. 165/2001 e di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota Prot. SCGP n. 6241-P dd. 07.06.2019 al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 14.06.2019 (verbale n. 26, pag. 69/2019 del Libro delle Adunanze e delle Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha espresso parere favorevole in merito all'ipotesi di accordo ai fini delle previsioni del D. Lgs. 165/2001 e s. m. e i.;

che, pertanto, al fine di procedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, con nota Prot. SCGP N° 6709-P dd. 19.06.2019 si è provveduto ad integrare l'ordine del giorno dell'incontro con la Delegazione di Parte Sindacale già convocata per il giorno 20.06.2019.

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste e le OO.SS. e la R.S.U. dell'area del personale del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

PRIMA PARTE L'AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE
--

1. RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 (ACCORDO REGIONALE DD. 25.02.2019)

Le risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2019 all'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (ASUI TS) con l'accordo regionale dd. 25.02.2019, sono complessivamente pari a € **3.425.516,81**, ripartite come di seguito descritto:

risorse aggiuntive regionali 2019 (accordo regionale dd. 25.02.2019)	importi ASUI TS
risorse regionali aggiuntive per il personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria - tutor didattico e RAFF	100.000,00
risorse regionali aggiuntive per valorizzazione "complessità assistenziale e continuità dei servizi"	1.900.246,28
risorse regionali aggiuntive demandate alla contrattazione integrativa aziendale con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali	1.425.270,53
risorse totali	3.425.516,81

Le quote dei residui delle risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2018 verranno comunicate non appena note.

Eventuali residui delle risorse aggiuntive assegnate per l'esercizio 2019 tornano nella disponibilità della Regione, come previsto nel paragrafo "Modalità gestionali", punto 4 dell'accordo regionale dd. 25.02.2019.

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

1. UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 PER IL PERSONALE A DISPOSIZIONE DEI CORSI DI LAUREA AREA SANITARIA"

1. In applicazione di quanto previsto dall'accordo regionale dd. 25.02.2019, la quota di risorse aggiuntive regionali assegnata a favore del personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria (in comando all'Università) viene correlata a specifiche progettualità individuate dall'Azienda, sentita l'Università, formalizzate nel progetto complessivo aziendale, con 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 di retribuzione accessoria.

2. In applicazione delle "Modalità gestionali", punto 2 dell'accordo regionale, qualora gli importi assunti a base di calcolo per l'incentivazione degli obiettivi di cui al "Personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria" nella misura attribuita all'Azienda (€ 100.000,00) si rivelassero insufficienti rispetto al fabbisogno emergente nel 2019, si utilizzerà la parte di risorse regionali aggiuntive disponibili, al fine di riconoscere i diritti spettanti al personale interessato.

2. UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 PER LA VALORIZZAZIONE DELLA "COMPLESSITÀ ASSISTENZIALE E CONTINUITÀ DEI SERVIZI"

1. Si richiama l'ipotesi di "Accordo stralcio sull'utilizzo delle risorse del fondo premialità e fasce per la valorizzazione della "complessità assistenziale e continuità dei servizi" esercizio 2019 - Personale del comparto", sottoscritta in data 05.03.2019.

3. UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – OBIETTIVI STRATEGICI REGIONALI PRIORITARIE STRATEGICI AZIENDALI

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'accordo regionale dd. 25.02.2019 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere finalizzate, in prima istanza, a remunerare gli obiettivi strategici regionali prioritari individuati con il predetto accordo.

2. In ottemperanza ai principi ispiratori della produttività del personale del comparto, la Direzione Generale individua gli obiettivi aziendali correlati alle indicazioni regionali.

3. Di regola, il perseguimento degli obiettivi in argomento prevede uno specifico impegno temporale, aggiuntivo rispetto a quello ordinario ("eccedenza oraria"). Le ore così lavorate non saranno oggetto, in ogni caso, né di recupero né di altra forma di pagamento, comprese le relative indennità di turno e/o presenza, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato (a fronte del raggiungimento dell'obiettivo) corrispondente a:

Categoria	Valore €/h
A	24
B-Bs	27
C	31
D- Ds	37

fatto salvo quanto previsto nel successivo punto 6 per gli obiettivi/progettualità ivi indicati.

Ai fini della corretta gestione delle eccedenze orarie e della erogazione dei compensi, le attività svolte come RAR debbono apparire sul sistema self service del dipendente (SSD), o attraverso la timbratura codificata (cod. 60) o attraverso il giustificativo di presenza (RAR010), salvo quanto previsto per i progetti di cui al punto 6.

A regime, il SSD va alimentato entro il mese successivo alla effettuazione delle eccedenze orarie, anche per consentire un monitoraggio infrannuale sull'andamento degli obiettivi e dei relativi impegni di spesa.

L'attività progettuale aggiuntiva deve essere svolta nel rispetto dei limiti orari e del regime dei riposi, previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 e dal regolamento aziendale sull'orario di lavoro.

4. I destinatari ed i relativi importi da assegnare saranno oggetto di successivo accordo. Si precisa, altresì, che tra il personale coinvolto è ricompreso in via generale anche il personale a tempo determinato ed il personale in posizione di comando presso l'ASUITS, in quanto partecipe di specifici progetti. Il personale con contratto ad orario ridotto può partecipare alle attività progettuali. Ciò avviene in proporzione percentuale rispetto all'orario medio del progetto.

5. Le quote di incentivazione saranno riconosciute a saldo, previa verifica degli esiti da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in relazione:

- al grado di raggiungimento dell'obiettivo e
- all'apporto orario specifico dei singoli partecipanti risultante da SSD,

nel rispetto del budget orario di ogni singolo progetto.

L'erogazione dell'incentivo sarà in ogni caso consentita previa verifica della sussistenza delle ore di RAR presenti in SSD. Ciò, comunque, in presenza di un saldo orario complessivo positivo al 31.12.2019.

6. Per quanto riguarda i progetti allegati le modalità operative e le relative modalità di liquidazione sono specificate negli allegati protocolli operativi che, rispettivamente, si propongono di garantire, nel periodo estivo 2019:

- il mantenimento dei livelli assistenziali (**Allegato 1**-con budget pari a € 450.835,00);
- il mantenimento dei livelli di attività presso il centralino, il servizio unico di portierato aziendale e i trasporti esterni (**Allegato 2** con budget pari a € 25.000,00);
- il mantenimento dei livelli di attività relativi alla vigilanza antincendio (**Allegato 3** con budget pari a € 28.000,00).

La quota di risorse regionali aggiuntive complessivamente destinate al mantenimento dei livelli assistenziali e di attività ammonta quindi a € 503.835,00.

Le parti stabiliscono di seguito le tariffe da applicare alle attività progettuali in cui è prevista l'erogazione di prestazioni aggiuntive (Allegati 1, 2 e 3):

Categoria	Diurno 7 ore*	Diurno festivo 7 ore*	Notturmo 11 ore	Notturmo festivo 11 ore
A (ausiliario)	140	154	242	275
B-Bs (OSS)	175	175	275	297
C (I.G.)	175	175	275	319
D-Ds	210	224	352	385

Il compenso è riproporzionato in caso di ore singole.


Al fine di verificare la congruità delle risorse destinate alle progettualità in argomento, si provvederà ad inoltrare alla Delegazione Sindacale una prima rendicontazione aggiornata al mese di luglio (turni svolti fino al mese di luglio compreso), ferma restando la facoltà per le rappresentanze sindacali di chiedere incontri di verifica non programmati se nel corso del periodo dovessero verificarsi situazioni particolari.

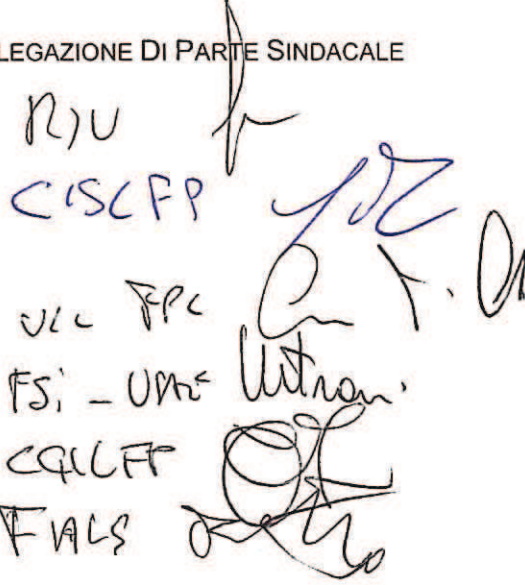
Le relazioni conclusive di attività saranno redatte dalle Direzioni competenti e trasmesse all'Organismo indipendente di valutazione della prestazione (OIV), nel mentre la liquidazione dei turni aggiuntivi avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio, nel rispetto del protocollo formalizzato con l'OIV.

4. NORME FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato con il presente accordo, si rinvia all'accordo regionale dd. 25.02.2019 (DGR 323 dd. 01.03.2019), nonché alle disposizioni di cui al contratto integrativo aziendale dd.30.11.2017 recante: "Definizione dei Criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi per il premio della qualità delle prestazioni individuali", in quanto compatibili.

2. In applicazione del paragrafo "Modalità gestionali", punto 3 dell'accordo regionale dd. 25.02.2019, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità.

Trieste, 20 giugno 2019
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
RUV
CISCFP
VIC FPC
FSI - UME
CQCFF
FALS


Allegato 1

MANTENIMENTO DEI LIVELLI ASSISTENZIALI - ASSISTENZA

27 MAGGIO - 28 SETTEMBRE 2019

PROTOCOLLO OPERATIVO

E' stato predisposto dalla Direzione infermieristica ed ostetrica in collaborazione con i Dirigenti infermieristici, RID, RTD e Responsabili Tecnici e Amministrativi il Piano ferie estive del comparto per l'anno 2019.

Il Piano interessa prevalentemente il personale turnista di ASUITs

A margine della programmazione e contestualmente allo svolgimento delle ferie del personale, si vuole assicurare il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo 2019, mediante il ricorso a turni aggiuntivi, come misura compensativa per fronteggiare le assenze improvvise e/o non programmabili del personale e/o per sostenere determinate condizioni di criticità.

Nello specifico le azioni – che si sostanzieranno nell'eventuale, se necessaria, valorizzazione aggiuntiva di prestazioni - non rappresentano una misura complementare rispetto al piano ferie, ma una misura eccezionale da attivare solo nel caso in cui dovessero verificarsi condizioni oggettive ed evidenti di criticità: ad esempio, il verificarsi in determinate strutture di assenze dal servizio, a vario titolo, ovvero l'impossibilità di provvedere alla tempestiva copertura del turn-over non programmato.

Le misure sono preordinate anche al fine di evitare che, paradossalmente, si creino le condizioni – per il verificarsi proprio di quelle situazioni – quali il possibile richiamo in servizio del personale in ferie – che le azioni programmate dovrebbero scongiurare, assicurando la regolare fruizione degli istituti contrattuali.

L'obiettivo è quindi così declinato:

- sostenere il mantenimento dei livelli di assistenza ed intervenire sulle eventuali criticità attraverso una valutazione costante della programmazione dei turni di servizio del personale del comparto – mensile – settimanale – quindicinale – ad opera della Direzione infermieristica o delle Direzioni competenti, per una valutazione delle unità giornalmente presenti; garantire il riposo settimanale contrattualmente previsto per gli operatori in servizio, e in generale il rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs. 66/2003 e s.m. e i.;
- assicurare una costante valutazione e monitoraggio delle richieste di turni aggiuntivi e la loro congruenza con i criteri progettuali.

Durata del progetto: dal 27 maggio al 29 settembre 2019 compreso.

Indicatori

I progetti vengono valutati in base ai seguenti indicatori di riferimento:

- copertura dei turni programmati, nelle strutture coinvolte, mediante evidenza della effettuazione dei turni di servizio del personale del comparto delle strutture e dei servizi interessati, nel rispetto dei vincoli di cui al D. Lgs 66/2003; presenza aggiornata nella Direzione Infermieristica della programmazione dei turni di lavoro e delle assenze;
- evidenza delle validazioni della Direzione Infermieristica delle richieste motivate di prestazioni aggiuntive da parte dei responsabili di riferimento, congruenti con la programmazione dell'attività; documentazione delle approvazioni per il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e concesse.

A sostegno delle assenze improvvise e imprevedibili del personale del comparto e per il mantenimento dei livelli di assistenza, nonché per eventi critici ed imprevedibili, si stima un contingente di orario aggiuntivo.


Considerato che nel periodo estivo 2018 risultano utilizzati complessivamente 1.268 turni di lavoro, pari a circa 10.077 ore RAR, viene previsto un impiego aggiuntivo anche per il periodo estivo 2019, utilizzato quale parametro di riferimento per la quantificazione della spesa presunta 2019, tenuto altresì conto delle criticità emergenti e dei progetti di riorganizzazione e innovazione necessari e coerenti con quanto indicato dalla legge di riforma regionale 17/14 e con la legge regionale 27/18.

Le prestazioni orarie aggiuntive sono finalizzate alla copertura di turni di servizio scoperti (diurni e notturni, feriali e festivi), in presenza di situazioni eccezionali con la preventiva autorizzazione del Responsabile di afferenza e successiva validazione della Direzione Infermieristica, in servizi attivi nell'arco delle 24 ore (in tale fattispecie, si considerano i servizi dove la copertura sulle 24 h è garantita anche mediante il ricorso al servizio di pronta disponibilità) e delle 12 ore. L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive per la copertura di turni scoperti non può comportare, di regola, una modifica della turnistica programmata.

Onde garantire la massima trasparenza ed al fine di utilizzare le risorse disponibili in maniera corretta, i coordinatori delle singole strutture complesse provvedono ad inoltrare preventivamente al Responsabile di riferimento e alla Direzione Infermieristica, unitamente alla richiesta motivata di autorizzazione, copia sottoscritta dell'orario di servizio predisposto, comunicando per le vie brevi (e-mail) eventuali variazioni allo stesso che si rendessero successivamente necessarie.

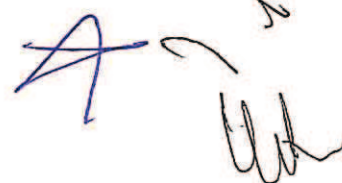
La prestazione aggiuntiva è richiesta e resa tenuto conto della disponibilità espressa dal personale, nel rispetto del profilo di appartenenza, di un'equa rotazione del personale resosi disponibile e prevalentemente nel Dipartimento/struttura di afferenza; la stessa, con il consenso dell'operatore e su disposizione della Direzione Infermieristica, potrà essere resa anche in dipartimenti diversi da quello di appartenenza. Ogni operatore non potrà effettuare, di regola, più di 2 turni aggiuntivi complessivi al mese.

La prestazione aggiuntiva deve essere sempre codificata dall'operatore all'atto della timbratura mediante l'utilizzo del codice 44 sia in entrata sia in uscita, anche nel caso di prestazione aggiuntiva resa dopo il normale orario di servizio. In caso di turno frazionato (fermo restando che la frazione non può essere inferiore a 60 minuti) fra più operatori, a ciascuno sarà riconosciuta una quota proporzionata al servizio prestato. E' compito dei coordinatori informare il personale interessato sulle corrette modalità di utilizzo delle prestazioni aggiuntive, ed in particolare sulla codifica delle stesse.

Il dipendente ha l'obbligo di rispetto dell'orario contrattualmente previsto, fermo restando il diritto a godere di almeno un riposo settimanale ed il diritto a non effettuare prestazioni lavorative superiori a 12 ore continuative. La prestazione aggiuntiva resa, in via del tutto eccezionale, dall'operatore nel giorno di riposo settimanale determina il diritto al recupero dello stesso entro la settimana successiva. La prestazione aggiuntiva resa nel giorno libero (non riposo) non genera diritto al recupero dello stesso. La prestazione aggiuntiva può essere riconosciuta solo se il personale interessato risulta avere assolto il debito orario contrattuale, nell'ambito della normale turnistica in cui è inserito. La prestazione aggiuntiva non può essere chiesta dall'Azienda, né effettuata dal dipendente, in giornate di assenza dal servizio per fruizione di ferie (di qualsiasi tipo) o di permessi personali. Le prestazioni aggiuntive non sono compatibili con recuperi ore nella medesima settimana, se non altrimenti realizzabili. Il personale esonerato dalla normale turnistica per motivi di salute o in regime di riduzione oraria non può effettuare prestazioni aggiuntive a qualsiasi titolo, salvo quelle compatibili con le limitazioni accertate o con la riduzione oraria esistente. Nell'ipotesi eccezionale che la prestazione aggiuntiva preceda e/o segua l'orario contrattualmente previsto (turno programmato), deve essere garantita un'interruzione di almeno 30 minuti fra le due prestazioni lavorative. 

Il coordinatore non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo casi eccezionali, motivati e autorizzati ai sensi del precedente punto.

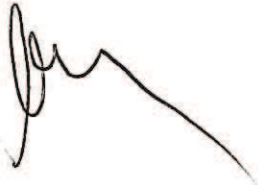


Al personale dipendente che abbia dato la propria disponibilità sarà riconosciuto, in tale periodo, un compenso lordo pari ai valori evidenziati nella tabella riportata nell'accordo.

I compensi devono intendersi omnicomprensivi (non danno, pertanto, titolo al contemporaneo riconoscimento di lavoro straordinario né delle relative indennità di turno e/ presenza).

Le richieste di liquidazione, sottoscritte dal Coordinatore e dal Responsabile di riferimento saranno inoltrate alla Direzione Infermieristica su modulistica distinta e separata rispetto a quella utilizzata per le variabili mensili, nel rispetto della tempistica prevista, e dovranno contenere l'attestazione che per le medesime prestazioni non siano chieste in liquidazione ore straordinarie o indennità contrattuali. La Direzione Infermieristica con apposito visto autorizzerà il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e concesse. La liquidazione avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio.



Allegato 2

**SC APPROVVIGIONAMENTI E GESTIONE SERVIZI - SS ECONOMATO
 PROGETTO RELATIVO AL MANTENIMENTO DEI LIVELLI DI ATTIVITA' PRESSO IL
 CENTRALINO, IL SERVIZIO UNICO DI PORTIERATO AZIENDALE E TRASPORTI ESTERNI**

27 maggio - 29 settembre 2019

PROTOCOLLO OPERATIVO

1. Le azioni – che si sostanzieranno nell'eventuale, se necessaria, valorizzazione aggiuntiva di prestazioni - non rappresentano una misura complementare rispetto al piano ferie, ma una misura eccezionale da attivare nel caso in cui dovessero verificarsi condizioni oggettive ed evidenti di criticità: ad esempio, il verificarsi in determinate strutture di assenze dal servizio, a vario titolo, ovvero l'impossibilità di provvedere alla tempestiva copertura del turn-over non programmato. Le misure sono preordinate anche al fine di evitare che, paradossalmente, si creino le condizioni per il verificarsi proprio di quelle situazioni – quali il possibile richiamo in servizio del personale in ferie – che le azioni programmate dovrebbero scongiurare, assicurando la regolare fruizione degli istituti contrattuali.

2. L'obiettivo è così declinato:

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, mantenere i livelli di attività dei Servizi di Portierato Aziendale, Centralino Interaziendale e Trasporti esterni/Autisti e fronteggiando situazioni di evidente criticità come assenze improvvise e/o non programmabili ed altre situazioni contingenti di urgenza/emergenza.

Provvedere ad una valutazione costante della programmazione dei turni di servizio settimanali del personale, garantendo il riposo settimanale contrattualmente previsto per gli operatori del servizio e, in generale, nel rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs. 66/2003 e s.m. e i.;

Assicurare una costante valutazione ed il monitoraggio delle richieste di turni aggiuntivi e la loro congruenza con i criteri progettuali

Durata del progetto: dal 27 maggio al 29 settembre 2019 compreso.

Indicatori

copertura dei turni programmati, nelle strutture coinvolte, mediante evidenza dei turni di servizio del personale, nel rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs. 66/2003;

documentazione delle autorizzazioni richieste e concesse e report di monitoraggio mensile delle richieste di liquidazione e corrispondenza con le autorizzazioni date.

3. Le prestazioni orarie aggiuntive sono finalizzate alla copertura di turni di servizio scoperti (diurni e notturni, feriali e festivi), in presenza delle situazioni eccezionali descritte al punto 1), con la preventiva autorizzazione del Direttore della SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi nei servizi attivi nell'arco delle 24 ore del Centralino, del Portierato Unico Aziendale e dei Trasporti Esterni. L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive per la copertura di turni scoperti non può comportare, di regola, una modifica della turnistica in essere.

4. Onde garantire la massima trasparenza ed al fine di utilizzare le risorse disponibili in maniera corretta, i coordinatori dei singoli servizi provvedono ad inoltrare preventivamente al Direttore della SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi, unitamente alla richiesta motivata di autorizzazione, copia sottoscritta dell'orario di servizio predisposto, comunicando per le vie brevi (e-mail) eventuali variazioni allo stesso che si rendessero successivamente necessarie.

5. La prestazione aggiuntiva deve essere richiesta e resa tenuto conto della disponibilità espressa dal personale, nel rispetto di un'equa rotazione tra il personale resosi disponibile, anche nella tipologia di turno. Ogni operatore non potrà effettuare, di regola, più di 2 turni aggiuntivi al mese

6. La SC di riferimento provvede ad una costante verifica dell'utilizzo delle prestazioni aggiuntive, attraverso l'analisi, il confronto e la verifica dei dati relativi a:

- autorizzazioni richieste e concesse
- assenze
- orari di servizio e turnistica programmata, nel rispetto dei vincoli di cui al D.Lgs 66/2003
- coerenza delle richieste di liquidazione con le autorizzazioni date.

7. La prestazione aggiuntiva deve essere sempre codificata dall'operatore all'atto della timbratura mediante l'utilizzo del codice 44 sia in entrata sia in uscita, anche nel caso di prestazione aggiuntiva resa dopo il normale orario di servizio. In caso di turno frazionato fra più operatori, a ciascuno sarà riconosciuta una quota proporzionata al servizio prestato. E' compito dei coordinatori informare il personale interessato sulle corrette modalità di utilizzo delle prestazioni aggiuntive, ed in particolare sulla codifica delle stesse.

8. Il dipendente ha l'obbligo di rispetto dell'orario contrattualmente previsto, fermo restando il diritto a godere di almeno un riposo settimanale ed il diritto a non effettuare prestazioni lavorative superiori a 12 ore continuative. La prestazione aggiuntiva resa, in via del tutto eccezionale, dall'operatore nel giorno di riposo settimanale determina il diritto al recupero dello stesso entro la settimana successiva. La prestazione aggiuntiva resa nel giorno libero (non riposo) non genera diritto al recupero dello stesso. La prestazione aggiuntiva può essere riconosciuta solo se il personale interessato risulta avere assolto il debito orario contrattuale, nell'ambito della normale turnistica in cui è inserito. La prestazione aggiuntiva non può essere chiesta dall'Azienda, né effettuata dal dipendente, in giornate di assenza dal servizio per fruizione di ferie (di qualsiasi tipo) o per permessi personali. Le prestazioni aggiuntive non sono compatibili con recuperi ore nella medesima settimana, se non altrimenti realizzabili. Il personale esonerato dalla normale turnistica per motivi di salute o in regime di riduzione oraria non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo quelle compatibili con le limitazioni accertate o con la riduzione oraria esistente.

9. Al personale dipendente che abbia dato la propria disponibilità sarà riconosciuto, in tale periodo, un compenso lordo a titolo di incentivazione pari ai valori evidenziati nella tabella riportata nell'accordo, in analogia con quanto previsto per i servizi assistenziali h24.

10. I compensi devono intendersi omnnicomprensivi (non danno, pertanto, titolo al contemporaneo riconoscimento di lavoro straordinario né delle relative indennità di turno e/ presenza).

11. Le richieste di liquidazione, sottoscritte dal coordinatore di ciascun servizio, saranno inoltrate alla SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi su modulistica distinta e separata rispetto a quella utilizzata per le variabili mensili, nel rispetto della tempistica prevista, e dovranno contenere l'attestazione che per le medesime prestazioni non siano chieste in liquidazione ore straordinarie o indennità contrattuali. La SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi con apposito visto autorizzerà il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e preventivamente concesse. La liquidazione avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio.



Allegato 3

**SSD PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTI DI LAVORO
UNITA' GESTIONALE SGSA
PROGETTO RELATIVO AL MANTENIMENTO DEI LIVELLI DELL'ATTIVITA' DI VIGILANZA
ANTINCENDIO**

27 maggio - 29 settembre 2019

PROTOCOLLO OPERATIVO

1. Le azioni – che si sostanzieranno nell'eventuale, se necessaria, valorizzazione aggiuntiva di prestazioni - non rappresentano una misura complementare rispetto al piano ferie, ma una misura eccezionale da attivare nel caso in cui dovessero verificarsi condizioni oggettive ed evidenti di criticità: ad esempio, i tempi tecnici necessari alla sostituzione di unità di personale andate in quiescenza, il verificarsi di assenze dal servizio, a vario titolo, ovvero l'impossibilità di provvedere alla tempestiva copertura del turn-over non programmato. Le misure sono preordinate anche al fine di evitare che, paradossalmente, si creino le condizioni per il verificarsi proprio di quelle situazioni – quali il possibile richiamo in servizio del personale in ferie – che le azioni programmate dovrebbero scongiurare, assicurando la regolare fruizione degli istituti contrattuali.

2. L'obiettivo è così declinato:

- sostenere il mantenimento dei livelli dell'attività di vigilanza antincendio ed intervenire sulle eventuali criticità attraverso una valutazione costante della programmazione dei turni di servizio del personale del comparto addetto antincendio – mensile – settimanale – quindicinale – ad opera del coordinatore dell'Unità Gestionale SGSA; garantire il riposo settimanale contrattualmente previsto per gli operatori in servizio, e in generale il rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs 66/2003 e s.m. e i.;
- assicurare una costante valutazione e monitoraggio delle richieste di turni aggiuntivi e la loro congruenza con i criteri progettuali.

Durata del progetto: dal 27 maggio al 29 settembre 2019 compreso.

Indicatori

I progetti vengono valutati in base ai seguenti indicatori di riferimento:

- copertura dei turni programmati del personale addetto antincendio afferente alla SSD PPAL – Unità Gestionale SGSA, mediante evidenza della effettuazione dei turni di servizio, nel rispetto dei vincoli di cui al D. Lgs 66/2003; monitoraggio costante da parte del coordinatore e del Dirigente della programmazione dei turni di lavoro e delle assenze;
- documentazione delle approvazioni per il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e concesse.

3. Le prestazioni orarie aggiuntive sono finalizzate alla copertura di turni di servizio scoperti (diurni e notturni, feriali e festivi), in presenza delle situazioni eccezionali descritte al punto 1), con la preventiva autorizzazione del Coordinatore, nell'ambito dell'attività di vigilanza antincendio della SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro - Unità Gestionale Sistema di Gestione della Sicurezza Antincendio. L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive per la copertura di turni scoperti non può comportare, di regola, una modifica della turnistica in essere.

4. Onde garantire la massima trasparenza ed al fine di utilizzare le risorse disponibili in maniera corretta, il coordinatore del servizio provvederà ad inoltrare preventivamente al Responsabile della SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro, unitamente alla richiesta motivata di autorizzazione, copia sottoscritta dell'orario di servizio predisposto, comunicando per le vie brevi (e-mail) eventuali variazioni allo stesso che si rendessero successivamente necessarie.






5. La prestazione aggiuntiva deve essere richiesta e resa tenuto conto della disponibilità espressa dal personale, nel rispetto di un'equa rotazione tra il personale resosi disponibile, anche nella tipologia di turno. Ogni operatore non potrà effettuare, di regola, più di 2 turni aggiuntivi mensili.

6. Il Servizio di riferimento provvede ad una costante verifica dell'utilizzo delle prestazioni aggiuntive, attraverso l'analisi, il confronto e la verifica dei dati relativi a:

- autorizzazioni richieste e concesse
- assenze
- orari di servizio e turnistica programmata, nel rispetto dei vincoli di cui al D.Lgs 66/2003
- coerenza delle richieste di liquidazione con le autorizzazioni date.

7. La prestazione aggiuntiva deve essere sempre codificata dall'operatore all'atto della timbratura mediante l'utilizzo del codice 44 sia in entrata sia in uscita, anche nel caso di prestazione aggiuntiva resa dopo il normale orario di servizio. In caso di turno frazionato fra più operatori, a ciascuno sarà riconosciuta una quota proporzionata al servizio prestato. E' compito del coordinatore informare il personale interessato sulle corrette modalità di utilizzo delle prestazioni aggiuntive, ed in particolare sulla codifica delle stesse.

8. Il dipendente ha l'obbligo di rispetto dell'orario contrattualmente previsto, fermo restando il diritto a godere di almeno un riposo settimanale ed il diritto a non effettuare prestazioni lavorative superiori a 12 ore continuative. La prestazione aggiuntiva resa, in via del tutto eccezionale, dall'operatore nel giorno di riposo settimanale determina il diritto al recupero dello stesso entro la settimana successiva. La prestazione aggiuntiva resa nel giorno libero (non riposo) non genera diritto al recupero dello stesso. La prestazione aggiuntiva può essere riconosciuta solo se il personale interessato risulta avere assolto il debito orario contrattuale, nell'ambito della normale turnistica in cui è inserito. La prestazione aggiuntiva non può essere chiesta dall'Azienda, né effettuata dal dipendente, in giornate di assenza dal servizio per fruizione di ferie (di qualsiasi tipo) o per permessi personali. Le prestazioni aggiuntive non sono compatibili con recuperi ore nella medesima settimana, se non altrimenti realizzabili. Il personale esonerato dalla normale turnistica per motivi di salute o in regime di riduzione oraria non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo quelle compatibili con le limitazioni accertate o con la riduzione oraria esistente. Il coordinatore non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo casi eccezionali, motivati e autorizzati ai sensi del precedente punto 3).

9. Al personale dipendente che abbia dato la propria disponibilità sarà riconosciuto, in tale periodo, un compenso lordo a titolo di incentivazione pari ai valori evidenziati nella tabella riportata nell'accordo, in analogia con quanto previsto per i servizi assistenziali h24.

10. I compensi devono intendersi onnicomprensivi (non danno, pertanto, titolo al contemporaneo riconoscimento di lavoro straordinario né delle relative indennità di turno e/ presenza).

11. Le richieste di liquidazione, sottoscritte dal coordinatore, saranno inoltrate al Responsabile della SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro su modulistica distinta e separata rispetto a quella utilizzata per le variabili mensili, nel rispetto della tempistica prevista, e dovranno contenere l'attestazione che per le medesime prestazioni non siano chieste in liquidazione ore straordinarie o indennità contrattuali. Il Responsabile della SSD PPAL con apposito visto autorizzerà il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e preventivamente concesse. La liquidazione avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio.



Prot. SCGP n. 0006241-P
dd. 07/06/2019



DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO
S.C. GESTIONE DEL PERSONALE
S.S. RELAZIONI SINDACALI

Servizio SS Relazioni Sindacali

Responsabile del procedimento:

Dr. ssa Fabiana Bearzi tel. 040/399-5139

(nome e cognome, numero di telefono)

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

Al Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto collettivo integrativo recante: *“Accordo per la definizione dei criteri per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali. Accordo stralcio per il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo. Esercizio 2019 - Personale del Comparto -”*

In data 29 maggio u.s. è stato sottoscritto, con la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto, l'ipotesi d'accordo in oggetto.

In applicazione del CCNL dd. 21.5.2018, dell'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, corredato delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria, 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, al fine di consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE
DELLA SS RELAZIONI SINDACALI
Dott.ssa Fabiana BEARZI

Allegati: c.s.

Estensore della pratica: dott.ssa Leda Ulieni
tel. 040/399-5162

SEDE LEGALE ASUITS: Via Giovanni SAI 1-3
34128 Trieste (TS) Parco di San Giovanni
Centralino: 040 3991111 Fax: 040 399 5113
C.F. e P. IVA 01258370327
www.asuits.sanita.fvg.it – pec: asuits@certsanita.fvg.it



TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
COSTITUITA AI SENSI DEL DECRETO N.467 DD. 21.06.2018

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
DI CUI ART. 8, COMMA 3 DEL CCNL 21.05.2018

VIENE STIPULATA LA SEGUENTE

IPOTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 5 DEL CCNL 21.05.2018

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI. ACCORDO STRALCIO PER IL MANTENIMENTO DEI LIVELLI ASSISTENZIALI E DI ATTIVITÀ NEL PERIODO ESTIVO.

ESERCIZIO 2019

- PERSONALE DEL COMPARTO -

RN
CGIAT
CISL
FIALS
Fai Um
C/IL FR.

[Handwritten signatures and initials]

Richiamato

l'art. 8, c. 5, lettere a) e b) del CCNL dd. 21.5.2018 relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2016-2018, che demanda alla contrattazione collettiva integrativa, rispettivamente:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del medesimo CCNL;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

atteso

che, in data 25 febbraio 2019 è stata sottoscritta l'intesa regionale sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali del personale del Comparto per l'esercizio 2019, approvata e resa esecutiva con DGR n. 232 del 1 marzo 2019;

rilevato

che, con il predetto documento, la Regione ha messo a disposizione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale l'importo complessivo di € **16.048.531,76**, al netto di qualsiasi onere, da destinare al personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del *Fondopremialità e fasce* con le modalità previste per la retribuzione di produttività;

che la quota di risorse aggiuntive regionali assegnata all'ASUI TS per l'esercizio 2019 ammonta complessivamente a € **3.425.516,81** così suddivisa:

- risorse regionali aggiuntive distribuite per il personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria, pari a € **100.000,00**;
- risorse regionali aggiuntive distribuite per la valorizzazione della "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*", pari a € **1.900.246,28**;
- risorse regionali aggiuntive distribuite pro-capite con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali pari a € **1.425.270,53**;

preso atto

che la citata intesadd. 25.02.2019 stabilisce che le risorse regionali aggiuntive complessivamente stanziare e distribuite per il 2019 devono essere prioritariamente utilizzate per l'incentivazione degli obiettivi correlati al sostegno del capitolo "*complessità assistenziale e continuità dei servizi*" nonché per consentire l'omogeneità di trattamento economico complessivamente assegnato al personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria (punti 1 e 2 dell'intesa);

rilevato in particolare

che l'intesa regionale, al punto 1 (*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*), conferma la necessità di promuovere progettualità a sostegno del disagio derivante dal lavoro articolato sui turni, per valorizzare il personale che partecipa a vario titolo all'attività assistenziale e continuità dei servizi dell'azienda, attraverso la copertura delle 12 e delle 24 ore;

richiamata

a tale riguardo, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo dd. 05.03.2019 recante "*Accordo stralcio sull'utilizzo delle risorse del fondo premialità e fasce per la valorizzazione della "complessità assistenziale e continuità dei servizi" esercizio 2019 - Personale del comparto*", sottoscritta nelle more dell'approvazione dell'intesa regionale dd.25.02.2019, in coerenza con i contenuti della stessa e, specificamente, con la disposizione transitoria relativa al filone regionale in argomento;

dato atto

che, a seguito dell'approvazione dell'intesa regionale da parte della Giunta con DGR n. 232/2019, le progettualità correlate al filone "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*" di cui al predetto Accordo stralcio, temporaneamente finanziate con le risorse del *Fondo premialità e fasce* 2019 (fino all'approvazione della predetta intesa), vengono quindi valorizzate, dal 01.01.2019 e al 31.12.2019, con le risorse aggiuntive regionali 2019 all'uopo stanziare (€ 1.900.246,28), rientrando contestualmente nella disponibilità del *Fondo Premialità e fasce* 2019 la relativa quota di risorse mensili utilizzate;



rilevato altresì

che l'intesa regionale, al punto 2 (*Personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria*), precisa che, a seguito del Protocollo d'intesa Regione-Università dd. 09.06.2017, le figure del tutor e del coordinatore di cui ai precedenti accordi regionali sulle risorse aggiuntive sono denominate rispettivamente "tutor didattico" e "responsabile delle attività formative professionalizzanti" (RAFP), e conferma i benefici economici riconosciuti dai predetti accordi in termini di tetti annui di retribuzione accessoria;

che nell'intesa viene altresì confermata la necessità che le risorse destinate al personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria siano 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;

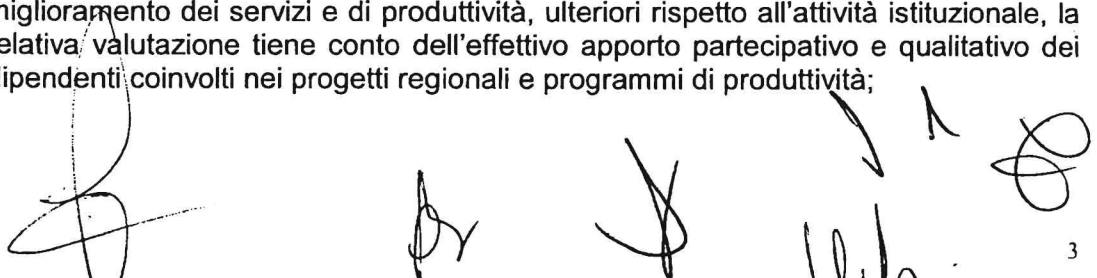
presoinoltre atto

che le ulteriori risorse regionali disponibili (€ 1.425.270,53) vengono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, per essere finalizzate in via prioritaria al finanziamento delle problematiche nell'ambito degli obiettivi individuati a livello regionale (punto 4, lettere da a) e k) dell'accordo regionale dd.25.02.2019), nonché per essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo coerenti con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e definiti nei piani attuativi aziendali, tenuto anche conto delle condizioni organizzative di lavoro;

rilevato infine

che l'accordo regionale prevede che il finanziamento complessivamente messo a disposizione dalla Regione per il 2019 è finalizzato e vincolato al perseguimento dei seguenti principi:

- premiare progettualità ulteriori e coerenti con la programmazione regionale, di regola diversificate rispetto agli obiettivi annuali correlati al normale fondo della produttività;
- 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;
- sostenere l'attuazione degli atti aziendali;
- 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 e 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 premialità a fasce*, ne seguono i principi, come codificati nel CCNL, vale a dire:
 - o gli obiettivi devono essere preventivamente concordati con la metodologia aziendale adottata per l'individuazione degli obiettivi di budget;
 - 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;



3

considerato

che l'accordo regionale dd. 25.02.2019 stabilisce che, al fine dell'impiego delle risorse demandate alla contrattazione integrativa aziendale, debbano essere definiti a livello decentrato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 5, lett. b) del CCNL comparto 21.05.2018:

- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- i destinatari;
- gli importi da assegnare;
- i risultati attesi in riferimento agli indicatori,
- un'utilizzazione delle risorse basata su modalità che non possano acquisire carattere di irreversibilità e/o distribuzione indistinta;

accertato quindi

che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla finalizzazione complessiva delle risorse aggiuntive regionali dell'A.S.U.I.TS, per l'esercizio 2019;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N. 5634 dd. 23.05.2019, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 29.05.2019.

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

PRIMA PARTE

L'AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE

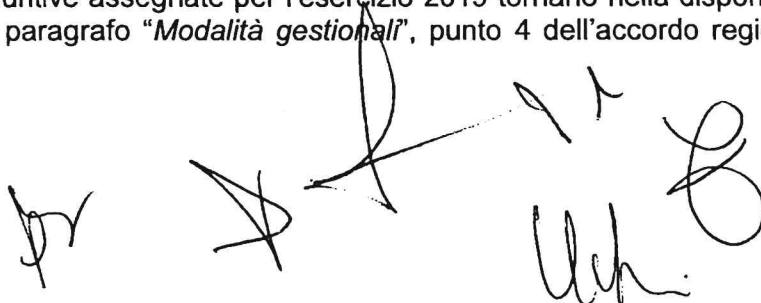
1. RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 (ACCORDO REGIONALE DD.25.02.2019)

Le risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2019 all'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (ASUI TS) con l'accordo regionale dd. 25.02.2019, sono complessivamente pari a € **3.425.516,81**, ripartite come di seguito descritto:

risorse aggiuntive regionali 2019 (accordo regionale dd. 25.02.2019)	importi ASUI TS
risorse regionali aggiuntive per il personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria - tutor didattico e RAFP	100.000,00
risorse regionali aggiuntive per valorizzazione "complessità assistenziale e continuità dei servizi"	1.900.246,28
risorse regionali aggiuntive demandate alla contrattazione integrativa aziendale con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali	1.425.270,53
risorse totali	3.425.516,81

Le quote dei residui delle risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2018 verranno comunicate non appena note.

Eventuali residui delle risorse aggiuntive assegnate per l'esercizio 2019 tornano nella disponibilità della Regione, come previsto nel paragrafo "Modalità gestionali", punto 4 dell'accordo regionale dd. 25.02.2019.



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

1. UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 PER IL PERSONALE A DISPOSIZIONE DEI CORSI DI LAUREA AREA SANITARIA

1. In applicazione di quanto previsto dall'accordo regionale dd. 25.02.2019, la quota di risorse aggiuntive regionali assegnata a favore del personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria (in comando all'Università) viene correlata a specifiche progettualità individuate dall'Azienda, sentita l'Università, formalizzate nel progetto complessivo aziendale, con 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 di retribuzione accessoria.

2. In applicazione delle "Modalità gestionali", punto 2 dell'accordo regionale, qualora gli importi assunti a base di calcolo per l'incentivazione degli obiettivi di cui al "Personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria" nella misura attribuita all'Azienda (€ 100.000,00) si rivelassero insufficienti rispetto al fabbisogno emergente nel 2019, si utilizzerà la parte di risorse regionali aggiuntive disponibili, al fine di riconoscere i diritti spettanti al personale interessato.

2. UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 PER LA VALORIZZAZIONE DELLA "COMPLESSITÀ ASSISTENZIALE E CONTINUITÀ DEI SERVIZI"

1. Si richiama l'ipotesi di "Accordo stralcio sull'utilizzo delle risorse del fondo premialità e fasce per la valorizzazione della "complessità assistenziale e continuità dei servizi" esercizio 2019 - Personale del comparto", sottoscritta in data 05.03.2019.

3. UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2019 DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – OBIETTIVI STRATEGICI REGIONALI PRIORITARIE STRATEGICI AZIENDALI

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'accordo regionale dd. 25.02.2019 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere finalizzate, in prima istanza, a remunerare gli obiettivi strategici regionali prioritari individuati con il predetto accordo.

2. In ottemperanza ai principi ispiratori della produttività del personale del comparto, la Direzione Generale individua gli obiettivi aziendali correlati alle indicazioni regionali.

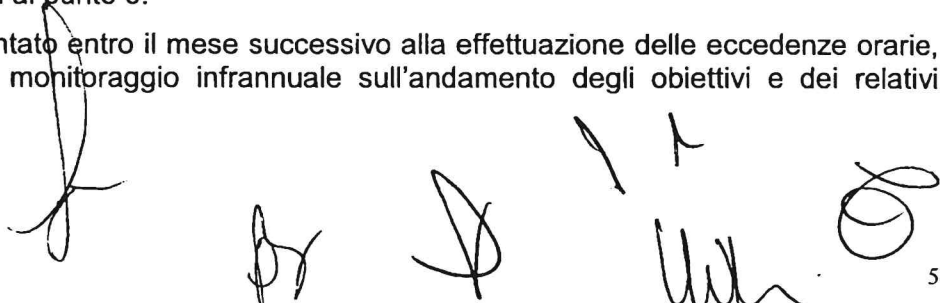
3. Di regola, il perseguimento degli obiettivi in argomento prevede uno specifico impegno temporale, aggiuntivo rispetto a quello ordinario ("eccedenza oraria"). Le ore così lavorate non saranno oggetto, in ogni caso, né di recupero né di altra forma di pagamento – comprese le relative indennità di turno e/o presenza, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato (a fronte del raggiungimento dell'obiettivo) corrispondente a:

Categoria	Valore €/h
A	24
B-Bs	27
C	31
D- Ds	37

fatto salvo quanto previsto nel successivo punto 6 per gli obiettivi/progettualità ivi indicati.

Ai fini della corretta gestione delle eccedenze orarie e della erogazione dei compensi, le attività svolte come RAR debbono apparire sul sistema self service del dipendente (SSD), o attraverso la timbratura codificata (cod. 60) o attraverso il giustificativo di presenza (RAR010), salvo quanto previsto per i progetti di cui al punto 6.

A regime, il SSD va alimentato entro il mese successivo alla effettuazione delle eccedenze orarie, anche per consentire un monitoraggio infrannuale sull'andamento degli obiettivi e dei relativi impegni di spesa.



L'attività progettuale aggiuntiva deve essere svolta nel rispetto dei limiti orari e del regime dei riposi, previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 e dal regolamento aziendale sull'orario di lavoro.

4. I destinatari ed i relativi importi da assegnare saranno oggetto di successivo accordo. Si precisa, altresì, che tra il personale coinvolto è ricompreso in via generale anche il personale a tempo determinato ed il personale in posizione di comando presso l'ASUITS, in quanto partecipa di specifici progetti. Il personale con contratto ad orario ridotto può partecipare alle attività progettuali. Ciò avviene in proporzione percentuale rispetto all'orario medio del progetto.

5. Le quote di incentivazione saranno riconosciute a saldo, previa verifica degli esiti da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in relazione:

- al grado di raggiungimento dell'obiettivo e
- all'apporto orario specifico dei singoli partecipanti risultante da SSD,

nel rispetto del budget orario di ogni singolo progetto.

L'erogazione dell'incentivo sarà in ogni caso consentita previa verifica della sussistenza delle ore di RAR presenti in SSD. Ciò, comunque, in presenza di un saldo orario complessivo positivo al 31.12.2019.

6. Per quanto riguarda i progetti allegati le modalità operative e le relative modalità di liquidazione sono specificate negli allegati protocolli operativi che, rispettivamente, si propongono di garantire, nel periodo estivo 2019:

- il mantenimento dei livelli assistenziali (**Allegato 1**-con budget pari a € 450.835,00);
- il mantenimento dei livelli di attività presso il centralino, il servizio unico di portierato aziendale e i trasporti esterni (**Allegato 2** con budget pari a € 25.000,00);
- il mantenimento dei livelli di attività relativi alla vigilanza antincendio (**Allegato 3** con budget pari a € 28.000,00).

La quota di risorse regionali aggiuntive complessivamente destinate al mantenimento dei livelli assistenziali e di attività ammonta quindi a € 503.835,00.

Le parti stabiliscono di seguito le tariffe da applicare alle attività progettuali in cui è prevista l'erogazione di prestazioni aggiuntive (Allegati 1, 2 e 3):

Categoria	Diurno 7 ore*	Diurno festivo 7 ore*	Notturno 11 ore	Notturno festivo 11 ore
A (ausiliario)	140	154	242	275
B-Bs (OSS)	175	175	275	297
C (I.G.)	175	175	275	319
D-Ds	210	224	352	385

Il compenso è riproporzionato in caso di ore singole.

Al fine di verificare la congruità delle risorse destinate alle progettualità in argomento, si provvederà ad inoltrare alla Delegazione Sindacale una prima rendicontazione aggiornata al mese di luglio (turni svolti fino al mese di luglio compreso), ferma restando la facoltà per le rappresentanze sindacali di chiedere incontri di verifica non programmati se nel corso del periodo dovessero verificarsi situazioni particolari.

Le relazioni conclusive di attività saranno redatte dalle Direzioni competenti e trasmesse all'Organismo indipendente di valutazione della prestazione (OIV), nel mentre la liquidazione dei turni aggiuntivi avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio, nel rispetto del protocollo formalizzato con l'OIV.



4. NORME FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato con il presente accordo, si rinvia all'accordo regionale dd. 25.02.2019 (DGR 323 dd. 01.03.2019), nonché alle disposizioni di cui al contratto integrativo aziendale dd.30.11.2017 recante: "Definizione dei Criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi per il premio della qualità delle prestazioni individuali", in quanto compatibili.







2. In applicazione del paragrafo "Modalità gestionali", punto 3 dell'accordo regionale dd. 25.02.2019, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità.

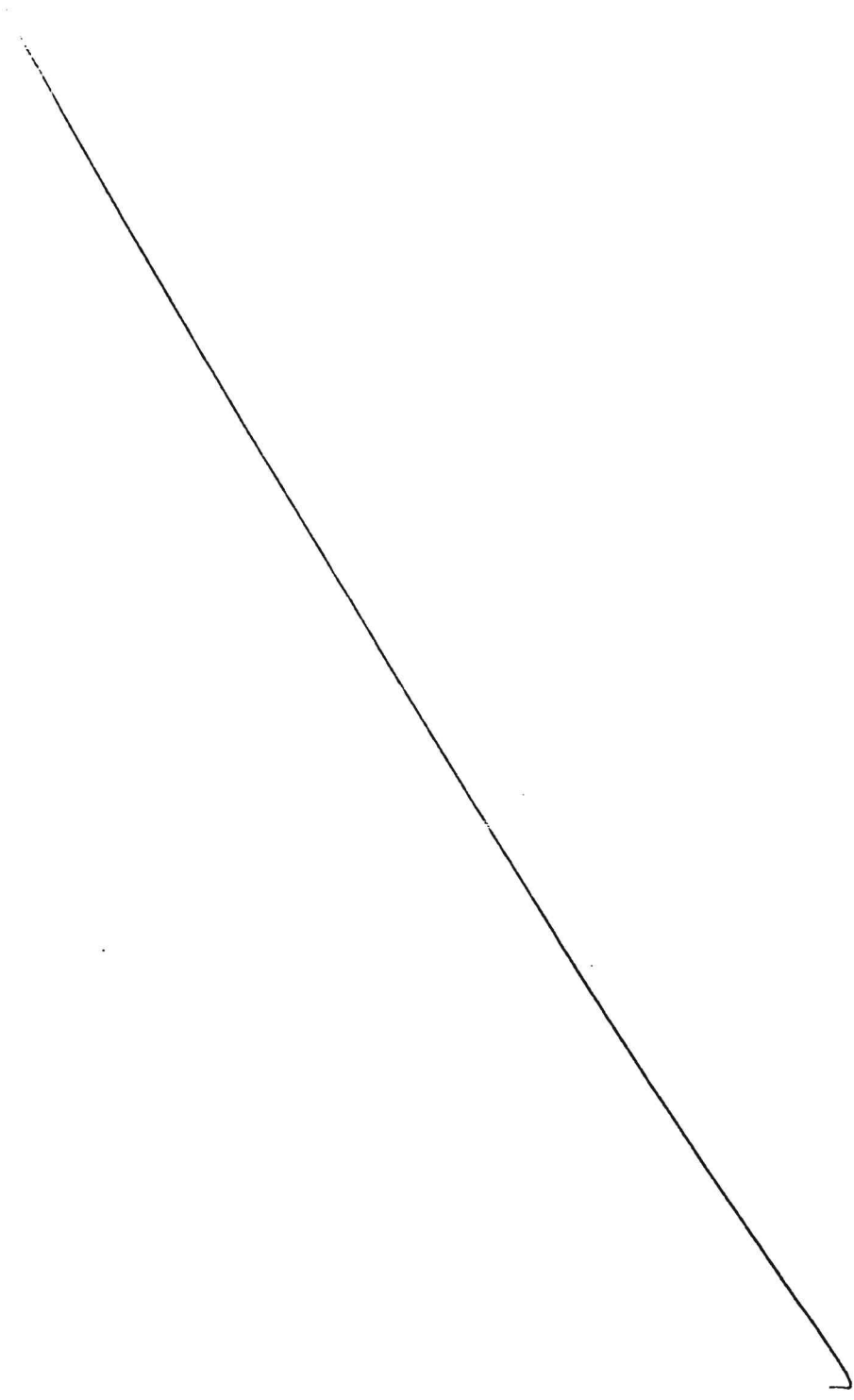
Trieste, 28 Maggio 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Fms Sogni

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FSI UST 
CISL PP 
FIALS 
RDU 
CGILF 
UIL FPc 



(

Allegato 1

MANTENIMENTO DEI LIVELLI ASSISTENZIALI - ASSISTENZA

27 MAGGIO - 28 SETTEMBRE 2019

PROTOCOLLO OPERATIVO

E' stato predisposto dalla Direzione infermieristica ed ostetrica in collaborazione con i Dirigenti infermieristici, RID, RTD e Responsabili Tecnici e Amministrativi il Piano ferie estive del comparto per l'anno 2019.

Il Piano interessa prevalentemente il personale turnista di ASUITs

A margine della programmazione e contestualmente allo svolgimento delle ferie del personale, si vuole assicurare il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo 2019, mediante il ricorso a turni aggiuntivi, come misura compensativa per fronteggiare le assenze improvvise e/o non programmabili del personale e/o per sostenere determinate condizioni di criticità.

Nello specifico le azioni – che si sostanzieranno nell'eventuale, se necessaria, valorizzazione aggiuntiva di prestazioni - non rappresentano una misura complementare rispetto al piano ferie, ma una misura eccezionale da attivare solo nel caso in cui dovessero verificarsi condizioni oggettive ed evidenti di criticità: ad esempio, il verificarsi in determinate strutture di assenze dal servizio, a vario titolo, ovvero l'impossibilità di provvedere alla tempestiva copertura del turn-over non programmato.

Le misure sono preordinate anche al fine di evitare che, paradossalmente, si creino le condizioni – per il verificarsi proprio di quelle situazioni – quali il possibile richiamo in servizio del personale in ferie – che le azioni programmate dovrebbero scongiurare, assicurando la regolare fruizione degli istituti contrattuali.

L'obiettivo è quindi così declinato:

- sostenere il mantenimento dei livelli di assistenza ed intervenire sulle eventuali criticità attraverso una valutazione costante della programmazione dei turni di servizio del personale del comparto – mensile – settimanale – quindicinale – ad opera della Direzione infermieristica o delle Direzioni competenti, per una valutazione delle unità giornalmente presenti; garantire il riposo settimanale contrattualmente previsto per gli operatori in servizio, e in generale il rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs 66/2003 e s.m. e i.;
- assicurare una costante valutazione e monitoraggio delle richieste di turni aggiuntivi e la loro congruenza con i criteri progettuali.

Durata del progetto: dal 27 maggio al 29 settembre 2019 compreso.

Indicatori

I progetti vengono valutati in base ai seguenti indicatori di riferimento:

- copertura dei turni programmati, nelle strutture coinvolte, mediante evidenza della effettuazione dei turni di servizio del personale del comparto delle strutture e dei servizi interessati, nel rispetto dei vincoli di cui al D. Lgs 66/2003; presenza aggiornata nella Direzione Infermieristica della programmazione dei turni di lavoro e delle assenze;
- evidenza delle validazioni della Direzione Infermieristica delle richieste motivate di prestazioni aggiuntive da parte dei responsabili di riferimento, congruenti con la programmazione dell'attività; documentazione delle approvazioni per il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e concesse.

A sostegno delle assenze improvvise e imprevedibili del personale del comparto e per il mantenimento dei livelli di assistenza, nonché per eventi critici ed imprevedibili, si stima un contingente di orario aggiuntivo.

Considerato che nel periodo estivo 2018 risultano utilizzati complessivamente 1.268 turni di lavoro, pari a circa 10.077 ore RAR, viene previsto un impiego aggiuntivo anche per il periodo estivo 2019, utilizzato quale parametro di riferimento per la quantificazione della spesa presunta 2019, tenuto altresì conto delle criticità emergenti e dei progetti di riorganizzazione e innovazione necessari e coerenti con quanto indicato dalla legge di riforma regionale 17/14 e con la legge regionale 27/18.

Le prestazioni orarie aggiuntive sono finalizzate alla copertura di turni di servizio scoperti (diurni e notturni, feriali e festivi), in presenza di situazioni eccezionali con la preventiva autorizzazione del Responsabile di afferenza e successiva validazione della Direzione Infermieristica, in servizi attivi nell'arco delle 24 ore (in tale fattispecie, si considerano i servizi dove la copertura sulle 24 h è garantita anche mediante il ricorso al servizio di pronta disponibilità) e delle 12 ore. L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive per la copertura di turni scoperti non può comportare, di regola, una modifica della turnistica programmata.

Onde garantire la massima trasparenza ed al fine di utilizzare le risorse disponibili in maniera corretta, i coordinatori delle singole strutture complesse provvedono ad inoltrare preventivamente al Responsabile di riferimento e alla Direzione Infermieristica, unitamente alla richiesta motivata di autorizzazione, copia sottoscritta dell'orario di servizio predisposto, comunicando per le vie brevi (e-mail) eventuali variazioni allo stesso che si rendessero successivamente necessarie.

La prestazione aggiuntiva è richiesta e resa tenuto conto della disponibilità espressa dal personale, nel rispetto del profilo di appartenenza, di un'equa rotazione del personale resosi disponibile e prevalentemente nel Dipartimento/struttura di afferenza; la stessa, con il consenso dell'operatore e su disposizione della Direzione Infermieristica, potrà essere resa anche in dipartimenti diversi da quello di appartenenza. Ogni operatore non potrà effettuare, di regola, più di 2 turni aggiuntivi complessivi al mese.

La prestazione aggiuntiva deve essere sempre codificata dall'operatore all'atto della timbratura mediante l'utilizzo del codice 44 sia in entrata sia in uscita, anche nel caso di prestazione aggiuntiva resa dopo il normale orario di servizio. In caso di turno frazionato (fermo restando che la frazione non può essere inferiore a 60 minuti) fra più operatori, a ciascuno sarà riconosciuta una quota proporzionata al servizio prestato. E' compito dei coordinatori informare il personale interessato sulle corrette modalità di utilizzo delle prestazioni aggiuntive, ed in particolare sulla codifica delle stesse.

Il dipendente ha l'obbligo di rispetto dell'orario contrattualmente previsto, fermo restando il diritto a godere di almeno un riposo settimanale ed il diritto a non effettuare prestazioni lavorative superiori a 12 ore continuative. La prestazione aggiuntiva resa, in via del tutto eccezionale, dall'operatore nel giorno di riposo settimanale determina il diritto al recupero dello stesso entro la settimana successiva. La prestazione aggiuntiva resa nel giorno libero (non riposo) non genera diritto al recupero dello stesso. La prestazione aggiuntiva può essere riconosciuta solo se il personale interessato risulta avere assolto il debito orario contrattuale, nell'ambito della normale turnistica in cui è inserito. La prestazione aggiuntiva non può essere chiesta dall'Azienda, né effettuata dal dipendente, in giornate di assenza dal servizio per fruizione di ferie (di qualsiasi tipo) o di permessi personali. Le prestazioni aggiuntive non sono compatibili con recuperi ore nella medesima settimana, se non altrimenti realizzabili. Il personale esonerato dalla normale turnistica per motivi di salute o in regime di riduzione oraria non può effettuare prestazioni aggiuntive a qualsiasi titolo, salvo quelle compatibili con le limitazioni accertate o con la riduzione oraria esistente. Nell'ipotesi eccezionale che la prestazione aggiuntiva preceda e/o segua l'orario contrattualmente previsto (turno programmato), deve essere garantita un'interruzione di almeno 30 minuti fra le due prestazioni lavorative.

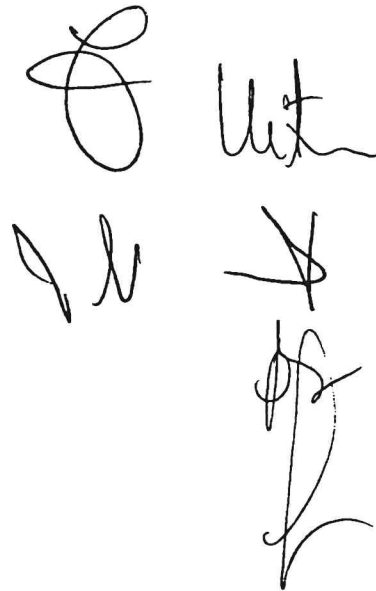
Il coordinatore non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo casi eccezionali, motivati e autorizzati ai sensi del precedente punto.

pr → N
 Ut
 E

Al personale dipendente che abbia dato la propria disponibilità sarà riconosciuto, in tale periodo, un compenso lordo pari ai valori evidenziati nella tabella riportata nell'accordo.

I compensi devono intendersi omnicomprensivi (non danno, pertanto, titolo al contemporaneo riconoscimento di lavoro straordinario né delle relative indennità di turno e/ presenza).

Le richieste di liquidazione, sottoscritte dal Coordinatore e dal Responsabile di riferimento saranno inoltrate alla Direzione Infermieristica su modulistica distinta e separata rispetto a quella utilizzata per le variabili mensili, nel rispetto della tempistica prevista, e dovranno contenere l'attestazione che per le medesime prestazioni non siano chieste in liquidazione ore straordinarie o indennità contrattuali. La Direzione Infermieristica con apposito visto autorizzerà il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e concesse. La liquidazione avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'O', 'Uit', 'JL', and a signature with a vertical line.

Allegato 2

**SC APPROVVIGIONAMENTI E GESTIONE SERVIZI - SS ECONOMATO
 PROGETTO RELATIVO AL MANTENIMENTO DEI LIVELLI DI ATTIVITA' PRESSO IL
 CENTRALINO, IL SERVIZIO UNICO DI PORTIERATO AZIENDALE E TRASPORTI ESTERNI**

27 maggio - 29 settembre 2019

PROTOCOLLO OPERATIVO

1. Le azioni – che si sostanzieranno nell'eventuale, se necessaria, valorizzazione aggiuntiva di prestazioni - non rappresentano una misura complementare rispetto al piano ferie, ma una misura eccezionale da attivare nel caso in cui dovessero verificarsi condizioni oggettive ed evidenti di criticità: ad esempio, il verificarsi in determinate strutture di assenze dal servizio, a vario titolo, ovvero l'impossibilità di provvedere alla tempestiva copertura del turn-over non programmato. Le misure sono preordinate anche al fine di evitare che, paradossalmente, si creino le condizioni per il verificarsi proprio di quelle situazioni – quali il possibile richiamo in servizio del personale in ferie – che le azioni programmate dovrebbero scongiurare, assicurando la regolare fruizione degli istituti contrattuali.

2. L'obiettivo è così declinato:

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, mantenere i livelli di attività dei Servizi di Portierato Aziendale, Centralino Interaziendale e Trasporti esterni/Autisti e fronteggiando situazioni di evidente criticità come assenze improvvise e/o non programmabili ed altre situazioni contingenti di urgenza/emergenza.

Provvedere ad una valutazione costante della programmazione dei turni di servizio settimanali del personale, garantendo il riposo settimanale contrattualmente previsto per gli operatori del servizio e, in generale, nel rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs. 66/2003 e s.m. e i.;

Assicurare una costante valutazione ed il monitoraggio delle richieste di turni aggiuntivi e la loro congruenza con i criteri progettuali

Durata del progetto: dal 27 maggio al 29 settembre 2019 compreso.

Indicatori

copertura dei turni programmati, nelle strutture coinvolte, mediante evidenza dei turni di servizio del personale, nel rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs. 66/2003;

documentazione delle autorizzazioni richieste e concesse e report di monitoraggio mensile delle richieste di liquidazione e corrispondenza con le autorizzazioni date.

3. Le prestazioni orarie aggiuntive sono finalizzate alla copertura di turni di servizio scoperti (diurni e notturni, feriali e festivi), in presenza delle situazioni eccezionali descritte al punto 1), con la preventiva autorizzazione del Direttore della SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi nei servizi attivi nell'arco delle 24 ore del Centralino, del Portierato Unico Aziendale e dei Trasporti Esterni. L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive per la copertura di turni scoperti non può comportare, di regola, una modifica della turnistica in essere.

4. Onde garantire la massima trasparenza ed al fine di utilizzare le risorse disponibili in maniera corretta, i coordinatori dei singoli servizi provvedono ad inoltrare preventivamente al Direttore della SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi, unitamente alla richiesta motivata di autorizzazione, copia sottoscritta dell'orario di servizio predisposto, comunicando per le vie brevi (e-mail) eventuali variazioni allo stesso che si rendessero successivamente necessarie.

5. La prestazione aggiuntiva deve essere richiesta e resa tenuto conto della disponibilità espressa dal personale, nel rispetto di un'equa rotazione tra il personale resosi disponibile, anche nella tipologia di turno. Ogni operatore non potrà effettuare, di regola, più di 2 turni aggiuntivi al mese.

6. La SC di riferimento provvede ad una costante verifica dell'utilizzo delle prestazioni aggiuntive, attraverso l'analisi, il confronto e la verifica dei dati relativi a:

- autorizzazioni richieste e concesse
- assenze
- orari di servizio e turnistica programmata, nel rispetto dei vincoli di cui al D.Lgs 66/2003
- coerenza delle richieste di liquidazione con le autorizzazioni date.

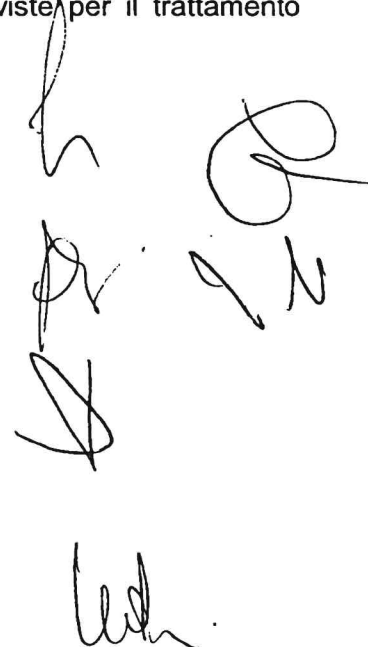
7. La prestazione aggiuntiva deve essere sempre codificata dall'operatore all'atto della timbratura mediante l'utilizzo del codice 44 sia in entrata sia in uscita, anche nel caso di prestazione aggiuntiva resa dopo il normale orario di servizio. In caso di turno frazionato fra più operatori, a ciascuno sarà riconosciuta una quota proporzionata al servizio prestato. E' compito dei coordinatori informare il personale interessato sulle corrette modalità di utilizzo delle prestazioni aggiuntive, ed in particolare sulla codifica delle stesse.

8. Il dipendente ha l'obbligo di rispetto dell'orario contrattualmente previsto, fermo restando il diritto a godere di almeno un riposo settimanale ed il diritto a non effettuare prestazioni lavorative superiori a 12 ore continuative. La prestazione aggiuntiva resa, in via del tutto eccezionale, dall'operatore nel giorno di riposo settimanale determina il diritto al recupero dello stesso entro la settimana successiva. La prestazione aggiuntiva resa nel giorno libero (non riposo) non genera diritto al recupero dello stesso. La prestazione aggiuntiva può essere riconosciuta solo se il personale interessato risulta avere assolto il debito orario contrattuale, nell'ambito della normale turnistica in cui è inserito. La prestazione aggiuntiva non può essere chiesta dall'Azienda, né effettuata dal dipendente, in giornate di assenza dal servizio per fruizione di ferie (di qualsiasi tipo) o per permessi personali. Le prestazioni aggiuntive non sono compatibili con recuperi ore nella medesima settimana, se non altrimenti realizzabili. Il personale esonerato dalla normale turnistica per motivi di salute o in regime di riduzione oraria non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo quelle compatibili con le limitazioni accertate o con la riduzione oraria esistente.

9. Al personale dipendente che abbia dato la propria disponibilità sarà riconosciuto, in tale periodo, un compenso lordo a titolo di incentivazione pari ai valori evidenziati nella tabella riportata nell'accordo, in analogia con quanto previsto per i servizi assistenziali h24.

10. I compensi devono intendersi omnicomprensivi (non danno, pertanto, titolo al contemporaneo riconoscimento di lavoro straordinario né delle relative indennità di turno e/ presenza).

11. Le richieste di liquidazione, sottoscritte dal coordinatore di ciascun servizio, saranno inoltrate alla SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi su modulistica distinta e separata rispetto a quella utilizzata per le variabili mensili, nel rispetto della tempistica prevista, e dovranno contenere l'attestazione che per le medesime prestazioni non siano chieste in liquidazione ore straordinarie o indennità contrattuali. La SC Approvvigionamenti e Gestione Servizi con apposito visto autorizzerà il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e preventivamente concesse. La liquidazione avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures stacked vertically on the left, and a large, stylized signature or set of initials on the right. At the very bottom, there is another signature.

Allegato 3

**SSD PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTI DI LAVORO
UNITA' GESTIONALE SGSA
PROGETTO RELATIVO AL MANTENIMENTO DEI LIVELLI DELL'ATTIVITA' DI VIGILANZA
ANTINCENDIO**

27 maggio - 29 settembre 2019

PROTOCOLLO OPERATIVO

1. Le azioni – che si sostanzieranno nell'eventuale, se necessaria, valorizzazione aggiuntiva di prestazioni - non rappresentano una misura complementare rispetto al piano ferie, ma una misura eccezionale da attivare nel caso in cui dovessero verificarsi condizioni oggettive ed evidenti di criticità: ad esempio, i tempi tecnici necessari alla sostituzione di unità di personale andate in quiescenza, il verificarsi di assenze dal servizio, a vario titolo, ovvero l'impossibilità di provvedere alla tempestiva copertura del turn-over non programmato. Le misure sono preordinate anche al fine di evitare che, paradossalmente, si creino le condizioni per il verificarsi proprio di quelle situazioni – quali il possibile richiamo in servizio del personale in ferie – che le azioni programmate dovrebbero scongiurare, assicurando la regolare fruizione degli istituti contrattuali.

2. L'obiettivo è così declinato:

- sostenere il mantenimento dei livelli dell'attività di vigilanza antincendio ed intervenire sulle eventuali criticità attraverso una valutazione costante della programmazione dei turni di servizio del personale del comparto addetto antincendio – mensile – settimanale – quindicinale – ad opera del coordinatore dell'Unità Gestionale SGSA; garantire il riposo settimanale contrattualmente previsto per gli operatori in servizio, e in generale il rispetto dei vincoli posti dal D. Lgs 66/2003 e s.m. e i.;
- assicurare una costante valutazione e monitoraggio delle richieste di turni aggiuntivi e la loro congruenza con i criteri progettuali.

Durata del progetto: dal 27 maggio al 29 settembre 2019 compreso.

Indicatori

I progetti vengono valutati in base ai seguenti indicatori di riferimento:

- copertura dei turni programmati del personale addetto antincendio afferente alla SSD PPAL – Unità Gestionale SGSA, mediante evidenza della effettuazione dei turni di servizio, nel rispetto dei vincoli di cui al D. Lgs 66/2003; monitoraggio costante da parte del coordinatore e del Dirigente della programmazione dei turni di lavoro e delle assenze;
- documentazione delle approvazioni per il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e concesse.

3. Le prestazioni orarie aggiuntive sono finalizzate alla copertura di turni di servizio scoperti (diurni e notturni, feriali e festivi), in presenza delle situazioni eccezionali descritte al punto 1), con la preventiva autorizzazione del Coordinatore, nell'ambito dell'attività di vigilanza antincendio della SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro - Unità Gestionale Sistema di Gestione della Sicurezza Antincendio. L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive per la copertura di turni scoperti non può comportare, di regola, una modifica della turnistica in essere.

4. Onde garantire la massima trasparenza ed al fine di utilizzare le risorse disponibili in maniera corretta, il coordinatore del servizio provvederà ad inoltrare preventivamente al Responsabile della SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro, unitamente alla richiesta motivata di autorizzazione, copia sottoscritta dell'orario di servizio predisposto, comunicando per le vie brevi (e-mail) eventuali variazioni allo stesso che si rendessero successivamente necessarie.

5. La prestazione aggiuntiva deve essere richiesta e resa tenuto conto della disponibilità espressa dal personale, nel rispetto di un'equa rotazione tra il personale resosi disponibile, anche nella tipologia di turno. Ogni operatore non potrà effettuare, di regola, più di 2 turni aggiuntivi mensili.

6. Il Servizio di riferimento provvede ad una costante verifica dell'utilizzo delle prestazioni aggiuntive, attraverso l'analisi, il confronto e la verifica dei dati relativi a:

- autorizzazioni richieste e concesse
- assenze
- orari di servizio e turnistica programmata, nel rispetto dei vincoli di cui al D.Lgs 66/2003
- coerenza delle richieste di liquidazione con le autorizzazioni date.

7. La prestazione aggiuntiva deve essere sempre codificata dall'operatore all'atto della timbratura mediante l'utilizzo del codice 44 sia in entrata sia in uscita, anche nel caso di prestazione aggiuntiva resa dopo il normale orario di servizio. In caso di turno frazionato fra più operatori, a ciascuno sarà riconosciuta una quota proporzionata al servizio prestato. E' compito del coordinatore informare il personale interessato sulle corrette modalità di utilizzo delle prestazioni aggiuntive, ed in particolare sulla codifica delle stesse.

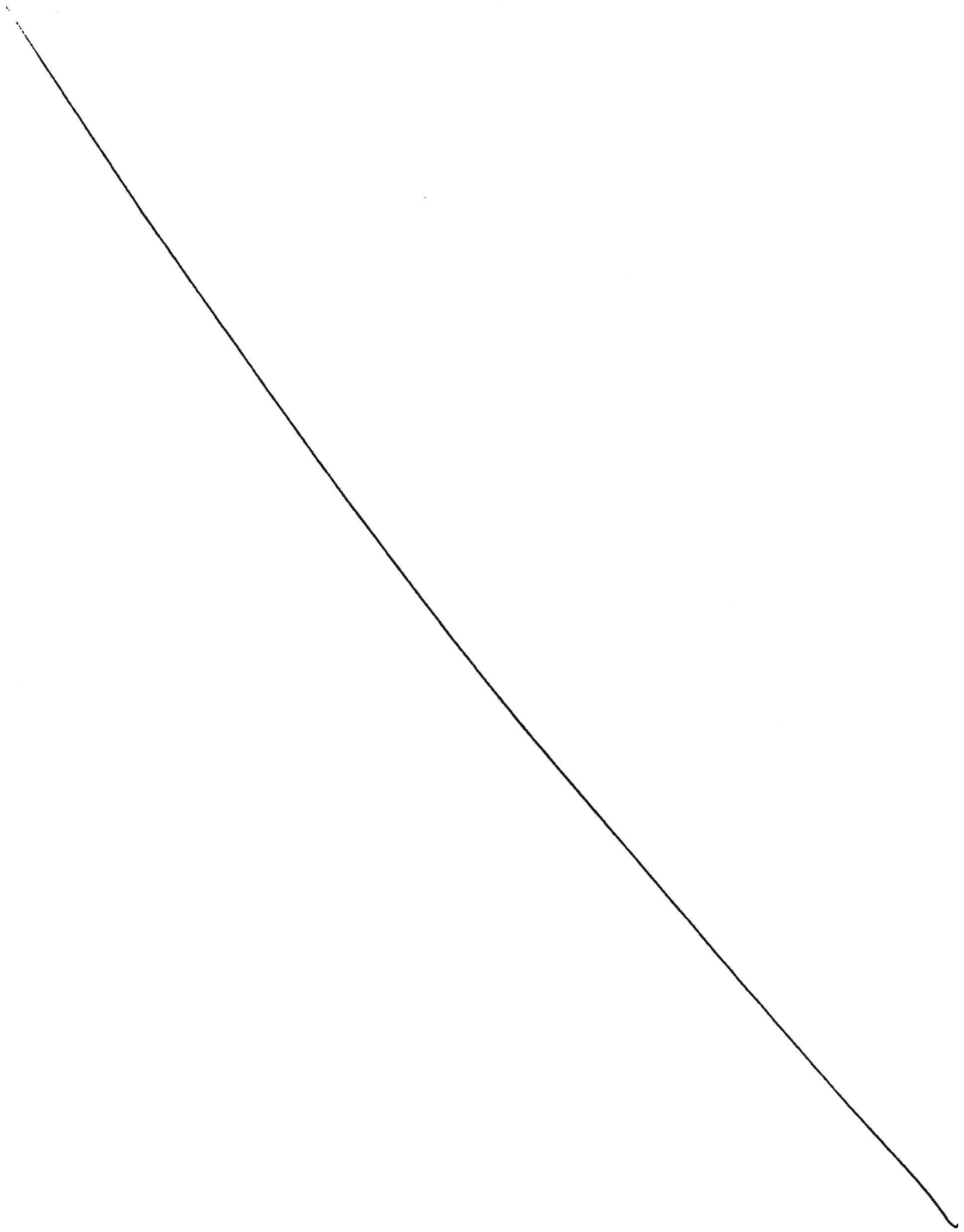
8. Il dipendente ha l'obbligo di rispetto dell'orario contrattualmente previsto, fermo restando il diritto a godere di almeno un riposo settimanale ed il diritto a non effettuare prestazioni lavorative superiori a 12 ore continuative. La prestazione aggiuntiva resa, in via del tutto eccezionale, dall'operatore nel giorno di riposo settimanale determina il diritto al recupero dello stesso entro la settimana successiva. La prestazione aggiuntiva resa nel giorno libero (non riposo) non genera diritto al recupero dello stesso. La prestazione aggiuntiva può essere riconosciuta solo se il personale interessato risulta avere assolto il debito orario contrattuale, nell'ambito della normale turnistica in cui è inserito. La prestazione aggiuntiva non può essere chiesta dall'Azienda, né effettuata dal dipendente, in giornate di assenza dal servizio per fruizione di ferie (di qualsiasi tipo) o per permessi personali. Le prestazioni aggiuntive non sono compatibili con recuperi ore nella medesima settimana, se non altrimenti realizzabili. Il personale esonerato dalla normale turnistica per motivi di salute o in regime di riduzione oraria non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo quelle compatibili con le limitazioni accertate o con la riduzione oraria esistente. Il coordinatore non può effettuare prestazioni aggiuntive, salvo casi eccezionali, motivati e autorizzati ai sensi del precedente punto 3).

9. Al personale dipendente che abbia dato la propria disponibilità sarà riconosciuto, in tale periodo, un compenso lordo a titolo di incentivazione pari ai valori evidenziati nella tabella riportata nell'accordo, in analogia con quanto previsto per i servizi assistenziali h24.

10. I compensi devono intendersi omnicomprensivi (non danno, pertanto, titolo al contemporaneo riconoscimento di lavoro straordinario né delle relative indennità di turno e/ presenza).

11. Le richieste di liquidazione, sottoscritte dal coordinatore, saranno inoltrate al Responsabile della SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro su modulistica distinta e separata rispetto a quella utilizzata per le variabili mensili, nel rispetto della tempistica prevista, e dovranno contenere l'attestazione che per le medesime prestazioni non siano chieste in liquidazione ore straordinarie o indennità contrattuali. Il Responsabile della SSD PPAL con apposito visto autorizzerà il pagamento delle prestazioni, nei limiti delle autorizzazioni effettivamente richieste e preventivamente concesse. La liquidazione avverrà con le modalità previste per il trattamento accessorio.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large loop on the left, a signature that looks like 'L', another that looks like 'S', and a signature that looks like 'Lidia' on the right.





RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante: "Accordo per la definizione dei criteri per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali. Accordo stralcio per il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo. Esercizio 2019 - 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	29 maggio 2019
Periodo temporale di vigenza	01.01.2019 – 31.12.2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) – Decreto 467/2018: Presidente: DG o delegato Componenti: -Direttore Amministrativo (Vice Commissario Straordinario per l'area amministrativa) -Direttore Sanitario (Vice Commissario Straordinario per l'area sanitaria) -Direttore dei Servizi sociosanitari (Vice Commissario Straordinario per l'area socio - sanitaria) -Direttore della SC Gestione del Personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CISL FP FIALS FP CGIL FSI NURSING UP UIL FPL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU CISL FP FIALS FP CGIL FSI UIL FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del Comparto dell' "A.S.U.I." di Trieste
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione dei criteri di attribuzione delle risorse aggiuntive regionali 2019 ed utilizzo di una parte delle predette risorse

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
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: Il Piano Attuativo Locale (PAL) 2019, che costituisce il piano delle performance aziendali, è stato adottato con decreto n. 255 dd. 29.03.2019. Il Piano è pubblicato nella sezione del sito web aziendale <i>Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance / 2019</i>
	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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: Con decreto n. 60 del 30.01.2019 è stato adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, ai sensi della L. 6 novembre 2012, n. 190. Il Piano è pubblicato sul sito web aziendale nella sezione <i>Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</i> nonché nella sezione <i>Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione</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 D.Lgs. 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 2019 potrà essere redatta soltanto a consuntivo e pertanto dopo la chiusura dell'esercizio 2019.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'art. 8, c. 5, lettere a) e b) del CCNL dd. 21.5.2018 relativo al personale del Comparto sanità - triennio 2016-2018, demanda alla contrattazione collettiva integrativa, rispettivamente:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del medesimo CCNL;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In data 25 febbraio 2019 è stata sottoscritta l'intesa regionale sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali del personale del Comparto per l'esercizio 2019, approvata e resa esecutiva con DGR n. 232 del 1 marzo 2019.

Con il predetto documento la Regione ha messo a disposizione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale l'importo complessivo di € 16.048.531,76, al netto di qualsiasi onere, da destinare al personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del *Fondo premialità e fasce* con le modalità previste per la retribuzione di produttività. La quota di risorse aggiuntive regionali assegnata all'ASUI TS per l'esercizio 2019 ammonta complessivamente a € 3.425.516,81, di cui:

- risorse pari a € 100.000,00 distribuite per il personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria;
- risorse pari a € 1.900.246,28 distribuite per la valorizzazione della "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*";
- risorse pari a € 1.425.270,53 distribuite pro-capite con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali, e demandate alla contrattazione integrativa aziendale.

A tale riguardo l'accordo regionale dd. 25.02.2019 ha stabilito che, al fine dell'impiego delle risorse demandate alla contrattazione integrativa aziendale, quest'ultima, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 5, lett. b) del CCNL comparto 21.05.2018, dovrà definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, stabilire i destinatari, determinare gli importi da assegnare, la cui utilizzazione deve basarsi su modalità che non possano acquisire carattere di irreversibilità e/o distribuzione indistinta.

In applicazione di quanto previsto dal citato accordo regionale, le Delegazioni Trattanti hanno definito i criteri per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2019, ed hanno altresì convenuto di utilizzare, a stralcio, una parte delle predette risorse per rispondere alle cogenti necessità dell'A.S.U.I. TS di garantire il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo 2019. Un tanto, con l'obiettivo di demandare ad una seconda fase di contrattazione la finalizzazione complessiva delle risorse aggiuntive regionali 2019, in ordine ai destinatari e degli importi da assegnare, come precisato nel testo negoziale.

In questo contesto si inserisce l'ipotesi di contratto integrativo aziendale in argomento, sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti in data 29 maggio u.s..

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

Il succitato art. 8, c. 5 del CCNL dd. 21.5.2018 del personale del Comparto individua le materie che devono essere regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, e, come sopra precisato, demanda a quest'ultima i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del *Fondo condizioni di lavoro e incarichi* e del *Fondo premialità e fasce*, nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, i quali sono finanziati con le risorse del *Fondo premialità e fasce*.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo 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 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.

Le finalizzazioni delle risorse stabilite e descritte nel testo negoziale rispondono all'esigenza di adeguare le funzionalità delle risorse alle esigenze aziendali e di valorizzare l'impegno del personale

impegnato in un contesto di innovazione organizzativa, con conseguente efficacia sia diretta che indiretta sul servizio erogato all'utenza.

Vengono infatti perseguiti gli interessi dell'utenza attraverso la remunerazione di obiettivi specifici definiti in coerenza con le linee di gestione regionali, nell'ambito dei documenti di programmazione aziendale.

La parte dispositiva del documento è suddivisa in due parti, come di seguito specificato.

La prima parte è destinata a rendere noti, da parte dell'Amministrazione, i dati relativi alle risorse aggiuntive regionali assegnate all'ASUI TS per l'esercizio 2019, con l'accordo regionale dd. 25.02.2019.

La seconda parte è articolata in 4 paragrafi che riguardano:

1. l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali 2019 per il personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria;
2. l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali 2019 per la valorizzazione della "Complessità assistenziale e continuità dei servizi" di cui all'ipotesi di "Accordo stralcio sull'utilizzo delle risorse del fondo premialità e fasce per la valorizzazione della "complessità assistenziale e continuità dei servizi" esercizio 2019 - Personale del comparto", sottoscritta in data 05.03.2019;
3. l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali 2019 disponibili per la contrattazione integrativa aziendale con destinazione a obiettivi strategici regionali prioritari e strategici aziendali;
4. le norme finali, in cui le Parti fanno rinvio all'accordo regionale dd. 25.02.2019 e alle disposizioni di cui al contratto integrativo aziendale dd. 30.11.2017 recante "Definizione dei Criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi per il premio della qualità delle prestazioni individuali", in quanto compatibili.

In particolare, relativamente all'utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa aziendale con l'accordo regionale dd. 25.02.2019 (€ 1.425.270,53), nel paragrafo 3:

- le Parti hanno definito i criteri generali per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali 2019 (punti 1-5), precisando che i destinatari e i relativi importi saranno oggetto di un successivo accordo, volto alla finalizzazione complessiva delle risorse in argomento (punto 4);

- le Parti hanno convenuto di utilizzare una quota delle risorse aggiuntive regionali, pari a complessivi € 503.835,00, per la valorizzazione di obiettivi/progettualità volti a garantire il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo 2019, secondo le modalità descritte nel medesimo paragrafo 3 (punto 6) e nei tre protocolli operativi allegati all'accordo che, rispettivamente, riguardano:

- il mantenimento dei livelli assistenziali (Allegato 1 con budget pari a € 450.835,00);
- il mantenimento dei livelli di attività presso il centralino, il servizio unico di portierato aziendale e i trasporti esterni (Allegato 2 con budget pari a € 25.000,00);
- il mantenimento dei livelli di attività relativi alla vigilanza antincendio (Allegato 3 con budget pari a € 28.000,00).

I protocolli operativi descrivono dettagliatamente per ciascuna progettualità gli obiettivi, i relativi indicatori e le modalità operative. Il valore dell'incentivo previsto per ciascuna turnazione aggiuntiva è differenziato per categoria di personale interessato e tipologia di turno, e deve intendersi onnicomprensivo assorbendo ogni altro compenso per lavoro straordinario o indennità contrattuale di turno e/o presenza.

Nel testo dell'accordo, al fine di verificare la congruità delle risorse destinate alle progettualità in argomento, è altresì prevista una prima rendicontazione aggiornata al mese di luglio p.v.

Con riferimento agli elementi di cui alla Parte II, Modulo 2, lett. d) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si rappresenta quanto segue.

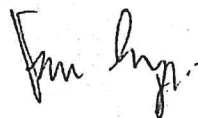
Le risorse destinate all'istituto della *performance* sono finalizzate annualmente alla valorizzazione di obiettivi specifici definiti nel Progetto complessivo aziendale, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs 150/2009, e, pertanto, mediante la definizione:

- di obiettivi specifici;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

L'ipotesi di accordo in esame consente pertanto, anche alla luce del nuovo CCNL, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione 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, lett. e) della medesima circolare MEF n. 25/2012, ed inerente all'illustrazione ed 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, in data 29.01.2019 è stata sottoscritta l'intesa inerente i criteri per la progressione economica orizzontale dal 01.01.2019, già approvata dal Collegio Sindacale nella seduta dell' 11.01.2019 (verbale n. 16, pag. 188/2017 del Libro delle Adunanze e delle Deliberazioni del Collegio Sindacale), la quale prevede specificamente l'applicazione delle regole derivanti dal predetto art. 23, in ordine alla selettività del sistema, in relazione altresì alla valutazione delle prestazioni individuali svolte.

VICECOMMISSARIO STRAORDINARIO
PER L'AREA AMMINISTRATIVA
dott. Franco SINIGOJ



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante: "Accordo per la definizione dei criteri per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali. Accordo stralcio per il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo. Esercizio 2019 - Personale del Comparto -".

Come precisato nella relazione illustrativa, le risorse aggiuntive regionali attribuite all'ASUI TS per l'esercizio 2019 con l'accordo regionale dd. 25.02.2019, confluiscono nel Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, i cui valori sono stati quantificati in via provvisoria per l'esercizio corrente con il decreto 255/2019 di adozione del programma e del bilancio preventivo economico annuale per l'anno 2019 (PAL 2019).

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 2018) - ESERCIZIO 2019 - PERSONALE DEL COMPARTO (Decreto 255/2019)		
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>		
risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a CCNL 2018) - contratto integrativo aziendale dd. 22.12.2017, comprese quote non disponibili per eventuale rientro part time (€ 117.094,17)	6.014.447,03	
risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a CCNL 2018) - per acquisizione medicina di laboratorio da IRCCS Burlo dal 01.01.2017 (decreto 376/2018).	19.297,54	
risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive 01.01.2018 (art. 81, c. 2, lett. a CCNL 2018) - accordo dd. 22.11.2018	231.510,71	
risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti (p.v.), combinato disposto di cui all'art. 81, c. 2, lett. a), c. 6. CCNL 2018	660.412,86	
fondo storico consolidato produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 81, c. 2, lett. b CCNL 2018) decreto 376/2018	1.953.409,77	
Totale risorse storiche consolidate		8.879.077,91
<u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</u>		
Incrementi stabili art. 81, c. 3 CCNL 2018:		
importo calcolato in rapporto al nuovo valore fasce attribuite (art. 81, c. 3, lett. a CCNL 2018) (incremento fuori limite ex art. 23, c.2, D.Lgs. 75/2017 ai sensi dell'art. 11, c. 1, lett. a), DL 135/2018, convertito in L. 12/2019)	272.587,56	
incremento ex art. 39, c. 4, lett. b) e d) e c. 8 CCNL 07.04.1999 (art. 81, c. 3, lett. b CCNL 2018)	0,00	
Totale incrementi stabili art. 81, c. 3 CCNL 2018		272.587,56
<u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>		
atto di intesa con IRCCS Burlo per trasferimento medicina di laboratorio (10 tecnici di laboratorio dal 01.01.2017)		5.737,10
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		9.157.402,57

MODULO 1.2 – Sezione II		
– Risorse variabili		
Incrementi variabili di anno in anno (art. 81, c. 4 CCNL 2018)		
risorse non consolidate regionali applicazione art. 38, c.4, lett.b), c. 5 CCNL 1999 - art. 33, c.1 CCNL 2004 (1% m.s. 1997 - diff. 0,4%su m.s.2001 - diff.1,2%su m.s.2001) (art. 81, c. 4 lett a CCNL 2018) DGR 323 dd. 01/03/2019	3.425.516,81	
risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 (art. 81, c. 3, lett. b CCNL 2018)	0,00	
quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, c. 4, 5 e 6, D.L. 98/2011 (art. 81, c. 4 lett c CCNL 2018)	0,00	
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 81, c.4 lett d CCNL 2018)	0,00	
importo corrispondente ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (art. 81, c 4, lett.e CCNL 2018) - a partire dal 2019	47.113,33	
Totale risorse variabili		3.472.630,14
MODULO 1.3 – Sezione III		
– (eventuali) decurtazioni del fondo		
quota fondo trasferita all'EGAS dal 01.02.2017 (DGR 2036/2016 Nota DCS 18417/2016) differenza valore intero 2018 (differenza rispetto a pro rata 2017)	-3.599,71	
quota fondo trasferita all'EGAS come da Linee regionali (DGR 2667 dd. 28.12.2017)	-33.202,54	
quota fondo trasferita all'EGAS dal 01.02.2017 (DGR 2036/2016 Nota DCS 18417/2016)	-4.404,93	
ulteriore quota fondo trasferita all'EGAS (DGR 2036/2016 Nota DCS 18417/2016), per valore intero 2018 (differenza rispetto a pro rata 2017)	-777,34	
quota fondo trasferita all'EGAS come da Linee regionali (DGR 2667 dd. 28.12.2017)	-6.682,10	
quota fondo trasferita all'AAS 2 per trasferimento funzioni CUVB/CURPE - 2 unità dal 01.12.2018 (decreto n. 952/2018)	-6.668,08	
Totale decurtazioni		-55.334,70
MODULO 1.4 – Sezione IV		
– Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione		
a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità:		9.157.402,57
b) totale risorse variabili		3.472.630,14
c) totale fondo sottoposto a certificazione (con decurtazione/trasferimenti di cui al Modulo 1.3):		12.574.698,01
MODULO 1.5 – Sezione V		
– Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo		Non pertinente

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 2018) - ESERCIZIO 2019 - PERSONALE DEL COMPARTO (Decreto 255/2019)	
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	
quota monte salari:	
quota 0,00% monte salari su consuntivo 2001 (indicazioni metodologiche 2019)	0,00
risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 6 CCNL 2018):	
risorse destinate al personale che ha conseguito la progressione economica fino al 31.12.2017 (valore adeguato al CCNL 2018)	6.228.453,03
risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 3 lett. a CCNL 2018).	272.587,56
<i>Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive</i>	6.501.040,59
risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che ha conseguito la progressione in anni precedenti (P.V.) (combinato disposto di cui all'art. 81, c. 2, lett. a), c. 6. CCNL 2018)	660.412,86
risorse aggiuntive regionali 2019 non demandate alla contrattazione integrativa aziendale (accordo regionale dd. 25.02.2019)	
risorse distribuite per il personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria	100.000,00
risorse distribuite per la valorizzazione della "Complessità assistenziale e continuità dei servizi"	1.900.246,28
<i>Totale risorse aggiuntive regionali 2019</i>	2.000.246,28
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo	9.161.699,73
MODULO 2.2 - Sezione II	
- Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	
a) premi correlati alla performance organizzativa	
<i>risorse aggiuntive regionali 2019 demandate alla contrattazione integrativa aziendale</i>	
progetto mantenimento dei livelli assistenziali	450.835,00
progetto mantenimento dei livelli di attività presso il centralino, il servizio unico di portierato aziendale e i trasporti esterni	25.000,00
progetto dei livelli di attività relativi alla vigilanza antincendio	28.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	503.835,00
MODULO 2.3 - Sezione III	
- Destinazioni ancora da regolare	
fondo storico e incrementi variabili R!A	1.987.727,75
risorse aggiuntive regionali 2019 demandate alla CIA	921.435,53
Totale destinazioni ancora da regolare	2.909.163,28
MODULO 2.4 - Sezione IV	
- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	

a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	9.161.699,73
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	503.835,00
c) totale destinazioni ancora da regolare	2.909.163,28
d) totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	12.574.698,01
MODULO 2.5 – Sezione V	
– Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	Non pertinente
MODULO 2.5 – Sezione VI	
– Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale	
Le risorse impegnate sono interamente finanziate dalla Regione essendo una quota delle risorse aggiuntive regionali assegnate all'ASUI TS per l'esercizio 2019 con l'accordo regionale dd. 25.02.2019, per essere utilizzate nell'ambito del Fondo premialità e fasce del personale del comparto, con le modalità previste per la rtribuzione di produttività. Il riconoscimento degli incentivi previsti avviene in relazione all'attività effettivamente prestata dai dipendenti, e allo stato di raggiungimento degli obiettivi/risultati definiti, secondo gli indicatori previsti, nel rispetto delle procedure valutative e autorizzative descritte nei documenti e con relazioni di attività sottoposte alla validazione dall'Organismo Indipendente di Valutazione della prestazione.	

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 2018) - PERSONALE DEL COMPARTO -		
MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE		
	2019 (Decreto 255/2019)	2018 (Decreto 364/2019)
Primo totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a, CCNL 2018)	6.265.255,28	6.265.255,28
<i>Decurtazioni/trasferimenti</i>		
quota fondo (ex fondo accessorie) trasferita all'EGAS dal 01.02.2017 (DGR 2036/2016 Nota DCS 18417/2016) differenza valore intero 2018 (differenza rispetto a pro rata 2017)	-3.599,71	-3.599,71
quota fondo trasferita all'EGAS come da Linee regionali (DGR 2667 dd. 28.12.2017)	-33.202,54	-33.202,54
Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a, CCNL 2018)	6.228.453,03	6.228.453,03
Risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che ha conseguito la progressione in anni precedenti (P.V.) (combinato disposto di cui all'art. 81, c. 2, lett. a), c. 6. CCNL 2018)	660.412,86	660.412,86
fondo storico consolidato produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 81, c. 2, lett. b CCNL 2018) decreto 376/2018	1.953.409,77	1.953.409,77
atto di intesa con IRCCS Burlo per trasferimento medicina di laboratorio (10 tecnici di laboratorio dal 01.01.2017)	5.737,10	5.737,10
<i>Decurtazioni/trasferimenti</i>		
quota fondo trasferita all'EGAS dal 01.02.2017 (DGR 2036/2016 Nota DCS 18417/2016)	-4.404,93	-4.404,93
ulteriore quota fondo trasferita all'EGAS (DGR 2036/2016 Nota DCS 18417/2016), per valore intero 2018 (differenza rispetto a pro rata 2017)	-777,34	-777,34
quota fondo trasferita all'EGAS come da Linee regionali (DGR 2667 dd. 28.12.2017)	-6.682,10	-6.682,10
quota fondo trasferita all'AAS 2 per trasferimento funzioni CUVB/CURPE - 2 unità dal 01/12/2018 (decreto n. 952/2018)	-6.668,08	-555,67
Totale risorse stabili precedente fondo produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 81, c. 2, lett. b CCNL 2018)	1.940.614,42	1.946.726,83

Fondo storico premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)	8.829.480,31	8.835.592,72
incremento stabile (art. 81, c. 3, lett a CCNL 2018), importo calcolato in rapporto al nuovo valore fasce attribuite	272.587,56	224.642,57
risorse non consolidate regionali (art. 81, c. 4 lett a CCNL 2018)	3.425.516,81	3.461.049,33
risorse non consolidate regionali 2018 (art. 81, c. 4 lett a CCNL 2018)	0,00	8.150,00
risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, L. 449/1997 (art. 81, c. 3, lett. b CCNL 2018)	0,00	2.870,06
incremento variabile (art. 81, c.4, lett.e CCNL 2018), importo corrispondente ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione - a partire dal 2019	47.113,33	0,00
Totale fondo premialità e fasce senza 1% monte salari	12.574.698,01	12.532.304,68
Art. 81, c. 4, lett. a CCNL 2018; art. 38, c.4, lett.b), c. 5 CCNL 1999 - art. 33, c.1 CCNL 2004 (1% m.s. 1997)	0,00	711.761,46
Fondo premialità e fasce con 1% monte salari	12.574.698,01	13.244.066,14

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 programmatica 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.

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 dalle Strutture del Personale. La somma dei debiti nei confronti del personale che - sino alla chiusura del bilancio 2014 venivano contabilizzati nei 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), 325 (ruolo professionale), 330 (ruolo tecnico) e 335 (ruolo amministrativo) - costituisce 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 dalle Strutture del Personale.

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 dalle Strutture del Personale.

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 2019/ Programma Attuativo Locale (P.A.L.) 2019, adottato con decreto del Direttore Generale n. 255 dd. 29.03.2019, si è provveduto, tra l'altro, alla quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali del personale dell' "A.S.U.I." di Trieste per il medesimo esercizio.

Mensilmente, a seguito della liquidazione degli stipendi, vengono alimentati i conti relativi e viene monitorato lo stato di avanzamento della liquidazione dei fondi contrattuali. Semestralmente viene effettuata la rilevazione ufficiale dell'andamento del Conto Economico che comprende anche il monitoraggio della situazione dei costi del personale al semestre e la proiezione a fine anno. Detta proiezione, per quanto riguarda l'ammontare dei fondi, non deve discostarsi dal bilancio preventivo, fatte salve le eventuali voci di integrazione dei fondi derivanti dall'applicazione di norme e/o contratti, debitamente finanziati (es. risorse aggiuntive regionali per ciascun anno di riferimento).

La quota negoziata con il presente accordo, pari complessivamente ad € 503.835,36, rappresenta quota parte dell'importo complessivo di risorse aggiuntive regionali attribuito all'A.S.U.I. TS, con l'accordo regionale dd. 25.02.2019, approvato con DGR n. 232/2019, ed è quindi integralmente finanziata dalla Regione.

Con riferimento agli importi relativi alla quota negoziata, agli oneri riflessi e all'IRAP derivanti dalla costituzione dei fondi, si segnala che gli stessi, come quantificati dalla competente Struttura aziendale in sede di redazione del bilancio preventivo 2019, risultano inseriti 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.

In merito 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 del personale del comparto dei ruoli sanitario e tecnico potenzialmente impegnato nella realizzazione delle progettualità oggetto del medesimo accordo, pari indicativamente a 1046 unità.

Per quanto concerne i benefici medi pro capite attesi in esito alla negoziazione, si ritiene di indicare una quota media attesa per dipendente, ricavata dal rapporto tra il totale delle risorse oggetto dell'accordo (€ 503.835,36) e il totale della forza di personale sopra indicata (1.046), pari indicativamente a € 481,68.

VICECOMMISSARIO STRAORDINARIO
PER L'AREA AMMINISTRATIVA
dott. Franco SINIGOJ

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC ECONOMICO FINANZIARIA
dott. Lorenzo IRMI

