

Allegato 3



AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
NOMINATO CON DPRG N. 56 PRES. DD. 23.03.2010

E

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

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 2, DEL CCNL 7.04.1999

**ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEI CRITERI DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE DEGLI
INDUMENTI DI LAVORO E D.P.I. NELL'AMBITO DELLA S.S. SISTEMA 118 SERVIZIO
DI SOCCORSO TERRITORIALE.**

Premesso che:

le OOSS del comparto hanno rappresentato la necessità di affrontare il tema del tempo di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro, in particolare nell'ambito della SS Sistema 118, in quanto servizio operante sulle 24 ore;

esaminato il contesto normativo, emerge che:

- i CC.NN.LL. Sanità non dispongono alcuna disciplina inerente il tempo di vestizione/svestizione del personale (cd. "*tempo tuta*"), se non nell'affermare, all'art. 27, commi 3 e 4 del CCNL 2001, che *nel caso in cui al personale cui durante i servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo di prestazioni, provvede l'azienda con oneri a proprio carico*;
- il D.Lgs 66/2003 s.m.i. si limita a codificare l'accezione di orario di lavoro, per il quale deve intendersi *qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*, senza entrare nel merito delle modalità di regolamentazione per il cd. "*tempo tuta*";
- il vuoto normativo è stato colmato, di fatto, dalla giurisprudenza che ha provveduto, nei casi di specie, rivolti a risolvere controversie quasi esclusivamente nel settore privato, a dirimere la questione se l'azione in argomento possa ritenersi ricompresa nell'accezione di orario di lavoro;
- che l'orientamento giurisprudenziale si può sinteticamente riassumere nel principio per cui il tempo necessario ad indossare e dismettere gli abiti di servizio può effettivamente considerarsi rientrante nell'orario di lavoro soltanto nell'ipotesi in cui la relativa operazione sia eterodiretta dal datore di lavoro che ne disciplina le modalità, il tempo ed il luogo di esecuzione;
- diversamente, nel caso in cui al lavoratore venga concessa la libertà di scegliere il tempo ed il luogo in cui indossare la divisa, la relativa attività deve considerarsi rientrante nella diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e, come tale, non deve essere retribuita.

dato atto

che, a tal fine, la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale dell'A.S.S. n. 1 sono state convocate con nota prot. n. 54749/GEN.III.3.L3, dd. 18.11.2013 per l'espletamento dell'idonea relazione sindacale;

che, conseguentemente, in data 19.11.2013, le parti hanno sottoscritto il testo di pre intesa;

che, ai sensi dell'art. 4, comma 3 CCNL dd. 19.04.2004, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa, con nota Prot. n. 55535 dd. 21.11.2013 al Collegio Sindacale dell'A.S.S. n. 1 per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 22.11.2013, sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. N° 56300 dd. 26.11.2013.

Tutto ciò premesso

LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO

- 1) di procedere ad una regolamentazione della materia disciplinando le modalità (tempi e luoghi) per la vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro nonché dei dispositivi di protezione nell'ambito della SS Sistema 118 – Servizio di Soccorso Territoriale;
- 2) preso atto che le vigenti prescrizioni aziendali relative alla SS Sistema 118 (aventi ad oggetto "Utilizzo degli indumenti di lavoro – Dispositivi di Protezione Individuale", certificate in qualità I.O. R 78 dd. 28.02.13) dispongono:
 - l'obbligo di utilizzo di detti dispositivi nell'ambito del turno di lavoro;
 - il divieto di utilizzo degli stessi in altri ambiti fuori dall'orario di lavoro e quindi nel tragitto casa-lavoro-casa;
- 3) che esse sono state approvate esclusivamente con la finalità di prevenzione e protezione del personale e che pertanto non entrano nel merito della disciplina del luogo e del tempo della vestizione;
- 4) che pertanto le parti ritengono che, per garantire una coerente gestione dell'orario di lavoro e dell'orario di servizio, risulta necessario definire le seguenti regole da applicare ai tempi di vestizione e svestizione:
 - a) personale destinatario: tutti gli operatori (infermiere, O.S.S., autista) che sono assegnati al turno sui mezzi di soccorso presso il Servizio territoriale della SS Sistema 118;
 - b) tempo: nell'ambito di ciascun turno di lavoro nel SS Sistema 118 – Servizio di Soccorso Territoriale vengono stabiliti 10 minuti (5 all'inizio e 5 alla fine del turno) rientranti quindi nell'orario di lavoro e dedicati alla vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e DPI;
 - c) per quanto concerne la pausa ai sensi dell'art. 29 CCNL 20.09.01 la stessa verrà registrata con il codice 70 e contabilizzata nel caso di fruizione del pasto; ai fini dell'art. 8 del DLVO 66/03 viene considerato orario di lavoro ogni sosta causata da tempi di attesa, esigenze fisiologiche, alleggerimento dei carichi di lavoro all'interno del turno;
 - d) le eccedenze orarie non verranno confermate e successivamente azzerate;
 - e) verranno introdotti gli appositi codici per causalizzare i movimenti;
 - f) luogo: nei locali dedicati alla vestizione e svestizione (autoparco di via D'Alviano);
- 5) il punto 4) entra a regime dal 1 gennaio 2014; l'articolazione organizzativa - che verrà attivata in forma sperimentale per sei mesi - sarà oggetto di confronto preventivo con le OOSS;
- 6) per il periodo pregresso si devono fare alcune distinzioni in merito alle quali le parti prendono reciprocamente atto e concordano:
 - a) l'Amministrazione ha introdotto per il Servizio di Soccorso territoriale del Sistema 118 la prescrizione di utilizzo dei dispositivi in parola nell'ambito del turno di lavoro nonché di divieto di utilizzo degli stessi in altri ambiti fuori dall'orario di lavoro e quindi nel tragitto casa-lavoro-casa, mediante la I.O. R78 a decorrere dal 28.02.13 (*cd eterodirezione*);

- b) i saldi orari derivanti dalla contabilizzazione delle eccedenze orarie sono stati confermati per gli operatori del Servizio di Soccorso territoriale del Sistema 118 fino al 31.12.10; in proposito verrà istituito un gruppo di lavoro per la verifica individuale degli stessi; il gruppo di lavoro sarà composto dai Coordinatori del 118, da un funzionario della Gevap - P/A, con il dipendente interessato (eventualmente accompagnato da un rappresentante sindacale), che dovrà completare il lavoro entro aprile 2014; i saldi così riordinati verranno confermati definitivamente e accantonati nella costituenda Banca delle Ore (punto 7), esclusivamente per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente testo;
- c) i saldi orari derivanti dalla contabilizzazione delle eccedenze orarie non sono stati confermati per gli operatori del Servizio di Soccorso territoriale del Sistema 118 dal 01.01.11 e pertanto si stabilisce che per detto arco temporale e fino al 31.12.13, dopodichè entra in vigore l'assetto a regime (punto 5):
- I. il tempo per la vestizione e la svestizione (cd cambio tuta) è pari a 10 minuti complessivi;
 - II. il riconoscimento del tempo per la vestizione e la svestizione pari a 10 minuti verrà assunto sulla base dei turni effettivamente svolti dal personale nelle ambulanze;
 - III. le eventuali ulteriori eccedenze orarie non rileveranno ai fini del presente Accordo e quindi verranno azzerate;
 - IV. un tanto in applicazione dell'art. 26, comma 7, CCNL 7.4.99.

7) Disciplina della Banca delle Ore 118

- a) in applicazione del presente Accordo viene istituita la Banca delle Ore a decorrere dall'esercizio 2014, che verrà disciplinata previo confronto con le OO.SS.
- b) nella Banca delle Ore verranno accantonate le ore di cui al punto 6 lett. b).

Trieste, 27 novembre 2013.

IL DIRETTORE GENERALE – FIRMATO -

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
CISL FP – FIRMATO –
CGIL FP – FIRMATO –
RSU – FIRMATO –
FIALS – FIRMATO -

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 21.11.2013



Al Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Prot. N° 55535/GEN. III.3.L/A
(da citare nella risposta)

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

Funzionario referente per quanto comunicato

Dr. ssa Fabiana Bearzi - 040 399 5139 - 5038 - 5011

(nome e cognome, numero di telefono)

e mail: relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it

Fax: 040 399 5023

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del comparto "Accordo per la disciplina dei criteri di vestizione/svestizione degli indumenti di lavoro e D.P.I. nell'ambito della SS Sistema 118 Servizio di Soccorso Territoriale".

In data 19 novembre u.s. è stata sottoscritta, con la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto, l'ipotesi di accordo in oggetto.

Con il testo in argomento, le parti hanno provveduto a regolamentare la materia disciplinando le modalità (tempi e luoghi) per la vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro, nonché dei dispositivi di protezione individuale nell'ambito della SS Sistema 118.

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

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

Distinti saluti.

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

Allegati c.s.

Centralino 040 399 1111

Fax 040 399 7189

C.F. e P. IVA 00052420320

www.ass1.sanita.fvg.it

CASELLA AZIENDALE DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it

L' Ente destinatario della presente è dotato di una casella di posta certificata? Inviare l'informazione via e-mail al seguente indirizzo: da@ass1.sanita.fvg.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto "Accordo per la disciplina dei criteri di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e D.P.I. nell'ambito della SS Sistema 118 Servizio di Soccorso Territoriale".

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

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione: 19 novembre 2013;

Periodo temporale di vigenza: fino al 31.12.2010, dal 01.01.2011 al 31.12.2013 e per gli esercizi 2014 e ss. Le motivazioni sono spiegate nel II modulo della relazione.

Composizione delegazione trattante:

Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Responsabile SC GEVAP;

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

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

Soggetti destinatari: personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" della SS Sistema 118.

Materie trattate dal contratto integrativo:

Disciplina dei criteri di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e D.P.I. nell'ambito della SS Sistema 118 Servizio di Soccorso Territoriale.

Come specificato nelle premesse dell'accordo, le OO.SS. hanno rappresentato la necessità di affrontare il tema del tempo di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro, in particolare nell'ambito della SS Sistema 118, in quanto servizio operante sulle 24 ore.

I CCNL Sanità non dispongono alcuna disciplina inerente il tempo di vestizione/svestizione del personale (cd. "tempo tuta"), se non nell'affermare, all'art. 27, commi 3 e 4 del CCNL 2001, che nel caso in cui al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo di prestazioni, provvede l'azienda con oneri a proprio carico.

Il D. Lgs 66/2003 s.m.i. si limita a codificare l'accezione di orario di lavoro, per il quale deve intendersi qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, senza entrare nel merito delle modalità di regolamentazione per il cd. "tempo tuta".

Il vuoto normativo è stato colmato, di fatto, dalla giurisprudenza che ha provveduto, nei casi di specie, rivolti a risolvere controversie quasi esclusivamente nel settore privato, a dirimere la questione se l'azione in argomento possa ritenersi ricompresa nell'accezione di orario di lavoro.

L'orientamento giurisprudenziale si può sinteticamente riassumere nel principio per cui il tempo necessario ad indossare e dismettere gli abiti di servizio può effettivamente considerarsi rientrante nell'orario di lavoro soltanto nell'ipotesi in cui la relativa operazione sia eterodiretta dal datore di lavoro che ne disciplina le modalità, il tempo ed il luogo di esecuzione.

Diversamente, nel caso in cui al lavoratore venga concessa la libertà di scegliere il tempo ed il luogo in cui indossare la divisa, la relativa attività deve considerarsi rientrante nella diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e, come tale, non deve essere retribuita.

In questo contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo che, in prima istanza, provvede a regolamentare la materia disciplinando le modalità (tempi e luoghi) per la vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro, nonché dei DPI nell'ambito della SS Sistema 118.

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 richieste dei cittadini, si rappresenta quanto segue.

La materia richiedeva una specifica regolamentazione al fine di fornire indicazioni chiare al personale rispetto al corretto utilizzo del vestiario e alla relativa organizzazione del lavoro della struttura.

Ne consegue un indiretto beneficio a favore del servizio erogato all'utenza con particolare riferimento all'attività prestate dal servizio di soccorso territoriale.

Al fine di adempiere alla disposizioni previste dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano di seguito le riflessioni inerenti gli adempimenti di cui agli art. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i., come già illustrati nella relazione illustrativa prot. 28878 dd. 18.06.2013 inerente l'accordo recante: "Accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività. Esercizio 2013" (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale n. 37, pag. 14/2013 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale).

Si fa presente che le riflessioni di seguito sviluppate sono relative ad elementi specifici richiesti dagli schemi di relazione Ministeriali cui l'Amministrazione provvede a dare puntuale replica, ma non sono specificamente inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

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

Peraltro, con riferimento ai principi di misurazione e valutazione della performance introdotti dalla normativa, va evidenziato che già la L.R. 49/96 e s.m. e i. aveva delineato il processo di programmazione e controllo degli enti e delle aziende del SSR, prevedendo definizione dei piani di attività (articolati in obiettivi e indicatori) e delle relative risorse economico – finanziarie e strumentali destinate a supportarli.

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

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

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

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

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

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

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

In prima battuta, l'Azienda ha quindi sottoposto al predetto Organismo tutta la documentazione utile ed inerente il sistema incentivante dell'esercizio 2011, al fine di acquisire valutazioni ed osservazioni tali da poter migliorare il sistema in essere.

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

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

Si evidenzia inoltre che nella sezione del sito internet "*Amministrazione trasparente*" sono in fase di pubblicazione tutte le informazioni e i dati richiesti da specifiche norme di legge, al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'azione.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

Si evidenzia innanzitutto che l'ipotesi di accordo, sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 19 novembre 2013, provvede a regolamentare la materia disciplinando le modalità (tempi e luoghi) per la vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro, nonché dei dispositivi di protezione nell'ambito della SS Sistema 118 – Servizio di Soccorso Territoriale.

In particolare, la parte dispositiva del testo è suddivisa in tre parti in relazione all'esigenza di disciplinare, in maniera diversa, il riconoscimento del tempo dedicato alla vestizione/svestizione, a seconda del periodo oggetto di analisi.

In particolare, vengono definite le seguenti regole da applicare, a regime, a decorrere dall'01.01.2014 (gestione a regime):

- a) personale destinatario: tutti gli operatori che sono assegnati al turno sui mezzi di soccorso presso la SS Sistema 118;
- b) tempo: nell'ambito di ciascun turno di lavoro vengono stabiliti 10 minuti rientranti quindi nell'orario di lavoro e dedicati alla vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e DPI;
- c) per quanto concerne la pausa, ai sensi dell'art. 29 CCNL 20.09.2001, la stessa verrà registrata con il codice 70 e contabilizzata nel caso di fruizione del pasto; ai fini dell'art. 8 del D.Lgs.66/2003 e s.m. e i., viene considerata orario di lavoro ogni sosta causata da tempi di attesa, esigenze fisiologiche, alleggerimento dei carichi di lavoro all'interno del turno;
- d) le eccedenze orario non vengono confermate, ma successivamente azzerate;
- e) vengono introdotti codici appositi per causalizzare i movimenti;
- f) luogo: nei locali dedicati alla vestizione e svestizione.

Per il periodo pregresso, le parti hanno altresì concordato alcuni criteri diversi descritti nei punti 6 e seguenti del testo, al fine di sistemare correttamente i saldi orari del personale fino al 31.12.2010 e dal 01.01.2011 al 31.12.2013.

Con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano di seguito le riflessioni già esposte nella relazione tecnico-finanziaria prot. 28878 dd. 18.06.2013 inerente l'accordo recante: *"Accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività. Esercizio 2013"* (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale n. 37, pag. 14/2013 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale).

Come già più volte illustrato, tutte le risorse del fondo della produttività vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

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

L' accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività dell'esercizio 2013 siglato in data 03.07.2013, consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato, nonché l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, si ritiene opportuno richiamare l'accordo dd. 28.09.2011 (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale dd. 02.09.2011, pag. 119/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), con il quale si è provveduto ad adeguare i criteri per la progressione economica orizzontale, ai principi di selettività e concorsualità.

Va altresì evidenziato infine che le progressioni economiche attivate dall'A.S.S. n. 1 per il triennio 2008-2009-2010 sono state applicate secondo i criteri di selettività e concorsualità e pertanto in aderenza alla normativa sopra citata.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- FIRMATO -

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. Lorenzo IRMI
- FIRMATO -

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto "Accordo per la disciplina dei criteri di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e D.P.I. nell'ambito della SS Sistema 118 Servizio di Soccorso Territoriale".

Come già esplicitato nella relazione illustrativa, il contratto collettivo integrativo in argomento è relativo alla disciplina delle modalità e dei luoghi per la vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro, nonché dei dispositivi di protezione nell'ambito della SS Sistema 118.

Si evidenzia pertanto che il presente accordo non comporta alcun incremento diretto di costi a carico dell'Azienda, in quanto la tematica non incide sui fondi contrattuali, né comporta alcun riconoscimento economico diretto al personale.

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

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

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

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

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- FIRMATO -

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. Lorenzo IRMI
- FIRMATO -