



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

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

TITOLO III, PARTE ECONOMICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DD. 08.06.2005.

- PERSONALE DEL COMPARTO -

Premesso:

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

che il Titolo III del contratto *de quo*, come modificato con successivo accordo dd. 15.02.2006, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione del fondo di cui all'art. 30 del citato CCNL 19.04.04;

considerato che, nel tempo, si sono susseguiti diversi interventi normativi volti alla riduzione del fenomeno dell'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni che hanno, in parte, modificato anche le regole correlate all'erogazione del trattamento accessorio del personale, cui l'Azienda ha provveduto a dare puntuale applicazione;

richiamati pertanto:

- l'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 133 del 2008, che ha introdotto nuove norme in materia di assenze per malattia e del trattamento economico spettante per i periodi di assenza;

- il D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito dalla L. 102/2009 che ha modificato il citato art. 71, abrogando peraltro il comma 5;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/2010 (Prot. N° 33799 dd. 19.07.2010) che ha precisato che la produttività del personale non è soggetta a decurtazione in caso di assenza per malattia, in quanto volta a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e corrisposta a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione;

richiamato

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

rilevato

che il suddetto Decreto reca una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo su diverse tematiche, tra le quali, la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito (Titoli II e III del Decreto);

che, in particolare, vengono introdotti dei principi di merito, selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;

che, in applicazione del combinato disposto dell'art. 40, comma 3 bis, dell'art. 45, commi 1, 3 e 3 bis del D.Lgs. 165/2011 e s.m. e i., e per effetto dell'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 e dell'art. 16, comma 1. lett. b) del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011, il sistema della performance, previsto dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. sarà applicabile integralmente, con riferimento al complesso delle risorse dedicate alla retribuzione, a seguito dell'entrata in vigore del prossimo CCNL;

che, nel mentre, vanno comunque mantenuti e quindi realizzati i principi di merito, premialità e selettività sopra descritti;

che, peraltro, quanto sopra è stato chiarito dall'articolo 5 del D.Lgs. 141/2011 recante: "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anorma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15*";

dato atto

che le attuali disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 9 giugno 2005, già prevedono,

l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo;

che, pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2005, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i.;

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

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

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

dato altresì atto

che, dall'entrata in vigore del CCNL dd. 19.04.2004, sono stati successivamente sottoscritti il CCNL dd. 05.07.2006, il CCNL dd. 10.04.2008 ed il CCNL dd. 31.07.2009;

accertato

che, in aderenza ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. di valorizzazione del merito e della premialità, l'Azienda rileva la necessità di introdurre, nei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo della produttività, uno strumento che consenta di valorizzare ulteriormente le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso specifici obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica, e destinati a produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sull'organizzazione;

che, pertanto, in coerenza con le disposizioni del legislatore nel frattempo intervenute ed altresì dei CC. NN. LL. nel tempo sottoscritti, nonché della necessità di ridefinire, in parte, le logiche di distribuzione delle risorse, pare ora opportuno procedere ad un adeguamento dei criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività;

richiamata ancora

la delibera n. 72 dd. 10.03.2011 che, nell'ambito del riordino delle materie inerenti gli istituti contrattuali del personale dipendente, effettuato in applicazione dei principi di cui al D.Lgs. 150/2009, ha provveduto altresì a confermare la vigenza dei testi dei contratti integrativi aziendali sottoscritti dalle parti, tra cui il contratto dd. 08.06.2005;

preso ancora atto

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

che pertanto l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005 è tutt'ora in vigore;

accertato

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

criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo della produttività;

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

accertato

che vi sono quindi tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla definizione dei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo della produttività;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. n. 20441 dd. 10.5.2012, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione.

che conseguentemente, in data 15.5.2012, 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. 22364/Gen.III.3.A dd. 21.5.2012, al Collegio Sindacale dell'A.S.S. n. 1 per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 1.6.2012 (verbale n. 12 pag. 35/2012 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. n. 29456/Gen.III.3.L3 dd. 4.7.2012 per il giorno 12 luglio 2012.

Tutto ciò premesso,

le parti, prima di procedere alla sottoscrizione del testo, procedono alla correzione dei seguenti errori materiali:

1.dopo le frasi *"LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE 1. Le parti concordano di sostituire il Titolo III – Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali – Art. 30 CCNL 19.04.2004, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005, con le disposizioni allegate al presente testo negoziale"*, **viene aggiunta la seguente frase:***"2. Le disposizioni di cui al presente Accordo entrano in vigore a decorrere dall'esercizio 2012"*;

2. l'art. 184, comma 1, primo punto, viene corretto nel seguente modo:

la frase *"inferiore al 20% non viene erogata alcun importo"*, **viene sostituita** dalla seguente frase *"inferiore al 21% non viene erogato alcun importo"*.

LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Le parti concordano di sostituire il Titolo III – Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali – Art. 30 CCNL 19.04.2004, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005, con le disposizioni allegate al presente testo negoziale.
2. Le disposizioni di cui al presente Accordo entrano in vigore a decorrere dall'esercizio 2012.

Trieste, 12 luglio 2012

IL DIRETTORE GENERALE – FIRMATO -

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
CGIL – FIRMATO
UIL – FIRMATO
RSU – FIRMATO
CISL - FIRMATO

TITOLO III - FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

ART. 9 CCNL 10.04.2008

CAPO I – PRINCIPI E FINANZIAMENTO

Art. 179 - Principi generali

1. I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali vengono definiti, in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.
2. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è regolato dalle norme contenute negli artt. 46 e succ. del CCNL 1.09.1995, successivamente adeguate e integrate dai CC.NN.LL. intervenuti nel tempo, nonché dalle norme vigenti e dagli accordi regionali relativi alle risorse finanziarie aggiuntive, previste dal comma 5 dell'art. 38 del CCNL 7.04.1999.
3. Nel rispetto delle disposizioni sopra citate, il presente contratto integrativo stabilisce quindi i principi del riparto del fondo fra le diverse articolazioni aziendali e fra il personale, tenuto conto dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi e della qualifica rivestita.
4. In base all'art. 4, c. 1, del CCNL 19.04.2004, l'individuazione delle risorse destinate alla produttività ed il loro concreto impiego sono stabiliti dalla contrattazione aziendale con cadenza annuale.
5. Analogamente, la quantità dei compensi da stabilire, in relazione agli obiettivi aziendali, è stabilita in sede di contratto annuale.
6. Gli importi che risultano annualmente disponibili a consuntivo nei fondi di cui agli artt. 8 e 10 del CCNL 10.04.2008 sono assegnati, di norma, al presente fondo nell'esercizio successivo, ai sensi dell'art. 30, c. 5, del medesimo CCNL '04, confermato da ultimo dall'art. 8, c. 4 CCNL 31.07.2009.
7. Si conferma l'inserimento della quota pari a € 22.000,00 nel fondo della produttività collettiva, derivante dall'applicazione dell'art. 32 del CCNL 19.04.2004, che quantifica ulteriori risorse destinate alla contrattazione integrativa, per la loro ripartizione tra i fondi artt. 30 e 31 dello stesso CCNL '04.

Art. 180 - Finanziamenti particolari (Art. 43 L. 449/97)

1. In applicazione dell'art. 30, comma 3, lett. a), prima parte, come confermato da ultimo dell'art. 8, comma 2 del CCNL 31.07.2009, il fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali è incrementato dalle risorse derivanti dalla attuazione delle disposizioni di cui all'art. 43, della L. 449/97 e s.m. e i.
2. L'attivazione del predetto articolo è vincolata alla formale sottoscrizione di specifiche convenzioni con amministrazioni pubbliche o con privati, in cui il personale del comparto è chiamato a prestazioni a favore di terzi.
3. Le prestazioni possono essere rese durante il normale orario di servizio, oppure parzialmente o totalmente al di fuori dell'orario di servizio.
4. Il 50% dei ricavi netti derivanti dall'attività convenzionata, dedotti i costi aziendali, compete al personale.
5. L'importo così individuato compete, nella misura del 90%, al personale che ha erogato le prestazioni.
6. Il rimanente 10% è inserito nel fondo complessivo dell'Azienda.

CAPO II – IMPIEGHI

Art. 181 - Impieghi del fondo

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

- IMPIEGHI STABILITI DA ACCORDI REGIONALI

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

- PRODUTTIVITÀ STRATEGICA

Viene previsto che una quota di risorse del fondo venga destinata al Direttore Generale per la valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della produttività strategica.

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

Gli obiettivi possono altresì essere attribuiti al personale per far fronte a carichi di lavoro eccezionali, oppure per garantire il mantenimento della funzionalità dei servizi nell'ipotesi di carenza di risorse.

La quota di risorse assegnate annualmente alla produttività strategica è pari al 5% del fondo storico consolidato, quantificato in applicazione dei vigenti CC.NN.LL., per l'anno di riferimento.

Valutazioni diverse potranno essere effettuate in sede di contrattazione annuale anche con riferimento alle risorse complessivamente disponibili.

Le quote individuali da erogare al dipendente, coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo, e destinatario dell'incentivo, vengono determinate annualmente in sede di contrattazione decentrata. La quota individuale lorda non potrà comunque superare il valore di € 1.000,00.

L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente.

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

- ALTRI IMPIEGHI

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

In ogni caso, le scelte specifiche devono garantire la disponibilità di un adeguato importo per la produttività collettiva.

Le regole per la liquidazione delle quote di incentivo spettanti vengono definite, in sede di contratto annuale, di regola, nell'ambito delle seguente modalità:

- a) gli importi correlati ai singoli obiettivi vengono erogati esclusivamente in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo (es. l'obiettivo raggiunto al 75% comporta l'erogazione di una quota di incentivo pari al 75% dell'importo stabilito);
- b) gli importi correlati agli obiettivi vengono erogati sulla base ed in proporzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, come previsto dai commi 4, 6 e 7 del seguente art. 182. La quota spettante viene comunque determinata in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
- c) gli importi correlati agli obiettivi vengono erogati qualora venga garantita dal dipendente una quantità minima di giornate di presenza (soglia) che fa sorgere il diritto al percepimento

dell'incentivo. La quota spettante viene comunque determinata in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

In sede di contratto annuale, le parti potranno individuare eccezionalmente diverse modalità di erogazione delle quote di incentivo.

- **PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA**

La quota del fondo, rimanente dopo gli impieghi predetti, è destinata a finanziare la produttività collettiva aziendale.

La produttività collettiva è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili dei singoli servizi aziendali, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite ai servizi stessi.

L'istituto della produttività collettiva coinvolge tutto il personale del comparto, in quanto impegnato nel raggiungimento degli obiettivi attribuiti al servizio di appartenenza, e riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale.

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 01.09.1995, gli obiettivi assegnati al personale devono essere comunicati preventivamente a tutti i dipendenti coinvolti.

CAPO III – PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Art. 182 – Valutazione dei risultati.

1. Gli obiettivi ed i risultati concordati devono essere misurabili, ed indicare chiaramente i valori di partenza e quelli d'arrivo previsti, garantendo la massima obiettività dei giudizi.
2. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata alla Direzione Generale entro il gennaio successivo, a cura dei responsabili dei servizi, previa informazione del personale coinvolto.
3. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi viene eseguita, da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente, che ne comunicherà i risultati all'Azienda per la relativa formalizzazione e liquidazione.
4. Gli importi correlati agli obiettivi di produttività verranno erogati sulla base ed in proporzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.
5. Gli obiettivi valorizzati con la produttività collettiva hanno, di regola, una durata annuale e pertanto anche il parametro di riferimento per la valutazione della presenza in servizio coincide con l'anno.
6. Pertanto, si concorda che le ferie, i permessi sindacali, il recupero delle ore, le assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatori, o diretti all'acquisizione dei crediti ECM, nonché le assenze per donazione di sangue e midollo osseo, sono equiparate alla presenza in servizio.
7. Ai sensi dell'art. 23, c. 9, del CCNL 19.04.2004, i dipendenti in distacco o aspettativa sindacale mantengono il diritto alla percezione dell'incentivo.
8. Le risorse non ripartite per effetto delle assenze dal servizio, con esclusione di quelle descritte nei commi 6 e 7 del presente articolo, rimangono nel fondo e vengono distribuite a tutto il personale secondo le regole previste per la produttività collettiva.

Art. 183 - Quote individuali

1. Le risorse di cui alla produttività collettiva vanno distribuite a tutto il personale dell'Azienda, secondo il seguente criterio:

personale appartenente alla Categoria "A"	quota 1,20
personale appartenente alla Categoria "B"	quota 1,40
personale appartenente alla Categoria "Bs"	quota 1,50
personale appartenente alla Categoria "C"	quota 1,80
personale appartenente alla Categoria "D"	quota 1,90
personale appartenente alla Categoria "Ds"	quota 2,00

Art. 184 - Liquidazione

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

- inferiore al 21% non viene erogato alcun importo
- tra il 21% e l'85% si assegna un importo in percentuale di pari proporzione
- oltre l'85% si attribuisce il 100% della quota di competenza.

2. Le parti concordano che al personale vengano erogati degli acconti, pari al 75 %, liquidati con le seguenti modalità:

- 1° quota nel mese di settembre (competenza gennaio – luglio)
- 2° quota nel mese di febbraio (competenza agosto – dicembre)

3. Il saldo finale va erogato dopo l'atto formale aziendale di approvazione degli esiti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, e a seguito dell'adozione del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento, con conguaglio degli importi erogati a titolo di acconto, possibilmente entro il primo semestre dell'anno successivo.

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

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 21 maggio 2012



Al Presidente del Collegio Sindacale

Prot. N° 22364/GEN.III.3.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 Elena Floramo - 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 _____

SEDE

Oggetto:	inoltro relazioni illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi dd. 15/5/2012.
----------	--

In data 15 maggio 2012 è stata sottoscritta, dalle Delegazioni Trattanti, l'ipotesi di accordo recante: *"Ridefinizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Titolo III, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005. Personale del Comparto."*

Il testo in argomento provvede a ridefinire i criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività collettiva, attraverso la modifica delle parti di interesse del vigente contratto integrativo aziendale dell'area del comparto, con riferimento all'individuazione della produttività strategica e alle modalità di erogazione degli importi correlati alla produttività collettiva.

In applicazione dei vigenti CC.NN.LL, come adeguati dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs 165/2001 s.m. ed i., e nelle more della predisposizione degli idonei schemi da parte del competente Ministero, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, 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.

X:\HOME_PAGE\CONTRATTAZIONE=CONTRATTI_INTEGRATIVI_AZIENDALI\2012\18.07.2012_COMPARTO\criteri produtt. comparto.doc

Centralino 040 399 1111

C.F. e P. IVA 00052420320

www.ass1.sanita.fvg.it

Fax 040 399 7189

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

al contratto collettivo integrativo, sottoscritto con la Delegazione Sindacale del Comparto, recante: *“Ridefinizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Titolo III, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005. Personale del Comparto”*.

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

Il Titolo III del contratto *de quo*, come modificato con successivo accordo dd. 15.02.2006, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione del fondo di cui all'art. 30 del citato CCNL 19.04.04.

Nel tempo, si sono susseguiti diversi interventi normativi volti alla riduzione del fenomeno dell'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni che hanno, in parte, modificato anche le regole correlate all'erogazione del trattamento accessorio del personale, cui l'Azienda ha provveduto a dare puntuale applicazione.

Come già noto, in data 15 novembre 2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/2009, il quale ha dato attuazione alla L. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che, in particolare, ha disposto una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo su diverse tematiche, tra le quali, la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito (Titoli II e III del Decreto).

In particolare, vengono introdotti dei principi di merito, selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

In applicazione del combinato disposto dell'art. 40, comma 3 bis, dell'art. 45, commi 1, 3 e 3 bis del D.Lgs. 165/2011 e s.m. e i., e per effetto dell'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 e dell'art. 16, comma 1. lett. b) del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011, il sistema della performance, previsto dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. sarà applicabile integralmente, con riferimento al complesso delle risorse dedicate alla retribuzione, a seguito dell'entrata in vigore del prossimo CCNL.

Nel mentre, vanno comunque mantenuti e quindi realizzati i principi di merito, premialità e selettività sopra descritti.

Peraltro, quanto sopra è stato chiarito dall'articolo 5 del D.Lgs. 141/2011 recante: *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anorma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n.15”*.

Orbene, gli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale, entrato in vigore il 9 giugno 2005, già prevedevano 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, risultavano già aderenti ai principi introdotti dal D. Lgs. 150/2009 e s.m e i.

Dunque, viene confermata 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).

Peraltro, in aderenza ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m e i., di valorizzazione del merito e della premialità, l'Azienda ha rilevato la necessità di introdurre, nei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo della produttività, uno strumento che consenta di valorizzare ulteriormente le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso specifici obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica, e destinati a produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sull'organizzazione.

Inoltre, dall'entrata in vigore del CCNL dd. 19.04.2004, sono stati successivamente sottoscritti il CCNL dd. 05.07.2006, il CCNL dd. 10.04.2008 ed il CCNL dd. 31.07.2009.

I CC.NN.LL. di cui sopra hanno provveduto a confermare le modalità di utilizzo delle risorse del fondo della produttività già previste nei CC.NN.LL. precedenti.

In questo contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 15 maggio 2012.

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

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

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

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

Per quanto concerne le valutazioni in ordine agli effetti dell'accordo sulla garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico della collettività, si rileva che la ridefinizione dei criteri di riparto delle risorse del fondo della produttività, ed altresì la definizione dell'istituto della produttività strategica, rappresentano degli strumenti destinati a valorizzare le prestazioni del personale ed il contributo dello stesso all'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e sanitaria.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

al contratto collettivo integrativo sottoscritto con la Delegazione Sindacale del Comparto recante: *“Ridefinizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Titolo III, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005. Personale del Comparto”*.

Tenuto conto degli interventi normativi e contrattuali intervenuti successivamente all'entrata in vigore del CCNL dd. 08.06.2005 e, in relazione all'esigenza aziendale di definire nuovi strumenti per l'ulteriore valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, le parti hanno ritenuto di ridefinire i criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo della produttività.

Pertanto, il testo in esame va a sostituire le disposizioni relative alla materia, già previste nel Titolo III – Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali – Art. 30 CCNL 19.04.2004 - parte economica, del contratto integrativo aziendale dd. 08.06.2005.

COMPATIBILITÀ DEI COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO

Come specificato nella prima parte della presente relazione, il testo in argomento provvede esclusivamente a ridefinire i criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo di produttività, rinviando altresì alla negoziazione annuale l'individuazione delle risorse disponibili ed il loro effettivo impiego.

Ne consegue che, in relazione agli adempimenti derivanti dall'art. 4, comma 3 del CCNL 19.04.2004 e s.m. e i, l'accordo in esame non comporta alcun costo a carico del bilancio dell'Azienda.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- firmato -

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