



SCGP 6883
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 21.5.2018

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 -

Premesso

che in data 22.05.2018 è entrato in vigore il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018;

richiamato

l'art. 8, c. 5 lettere a) e b) del CCNL dd. 21.05.2018 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);
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

preso atto

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;

rilevato

che, con il predetto documento, la Regione ha messo a disposizione delle Aziende Sanitarie Regionali l'importo complessivo di € 16.048.531,76, al netto di qualsiasi onere, da destinare all'Area del personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del fondo *Premialità e fasce*;

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 pro-capite con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali pari a € 1.425.270,53;

che, a tale riguardo, l'intesa 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;

rilevato altresì

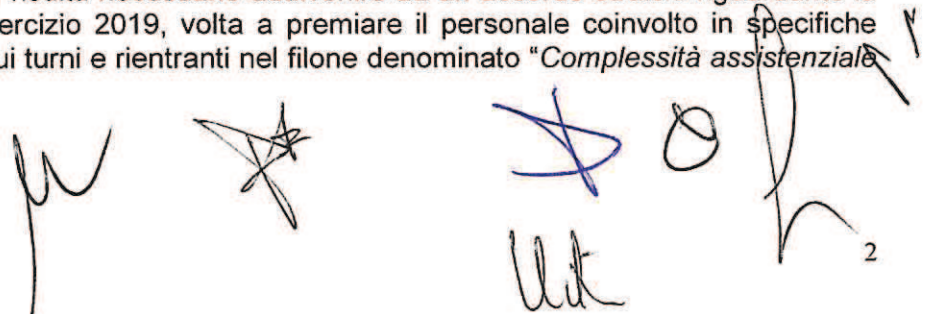
che l'intesa regionale contiene una specifica disposizione transitoria che prevede: *"Con specifico riferimento al filone "complessità assistenziale e continuità dei servizi", al fine di procedere al riconoscimento dell'attività prestata dal personale per garantire la funzionalità dell'organizzazione del lavoro nel mese di gennaio ed eventualmente di febbraio, le aziende ed enti del SSR potranno utilizzare le ordinarie risorse della produttività, a stralcio dell'accordo complessivo 2019, a fronte della realizzazione della copertura delle attività assistenziali"*;

richiamata

a tal fine, la sintesi dell'incontro dd. 28.02.2019, tenutosi in Direzione Centrale Salute Integrazione Socio Sanitaria, Politiche Sociali e Disabilità, al fine di dare concreta applicazione alla disposizione transitoria sopra riportata;

atteso

che, nelle more dell'adozione del provvedimento di Giunta Regionale di approvazione della predetta Intesa, ed in coerenza ai contenuti della stessa e specificamente dell'esigenza manifestata nel punto su citato, risulta necessario addivenire ad un accordo stralcio riguardante la suddetta progettualità, per l'esercizio 2019, volta a premiare il personale coinvolto in specifiche situazioni di lavoro, articolate sui turni e rientranti nel filone denominato *"Complessità assistenziale e continuità dei servizi"*;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a star-like mark, the word 'lit', a circled 'o', and a signature with a '2' below it.

dato atto

che, nelle more dell'approvazione dell'Intesa regionale, la progettualità in argomento non può che essere incentivata con le risorse di cui all'art. 81 del CCNL dd. 21.05.2018 "*Fondo premialità e fasce*", a valere sulla quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 81, c. 6, lett. a) e b) del medesimo CCNL;

accertato

che, a tal fine, la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale dell'A.S.U.I.TS sono state convocate con nota Prot. N 2115, dd. 22.02.2019 per attivare la relativa negoziazione in data 05.03.2019;

che, nella medesima seduta, le Delegazioni Trattanti hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo;

che, in applicazione dell'art. 9, c. 6 CCNL 21.05.2018, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota Prot. n. 2853-P dd. 11.03.2019 al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 15.03.2019 (verbali n. 19-20, pag. 7/2019 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'accordo ai fini delle previsioni del D. Lgs. 165/2001 e s. m. e i.;

che, con nota Prot. N° 2653 dd. 06.03.2019, l'ipotesi di contratto è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

che nella seduta del 30.05.2019 (verbale dd. 30.05.2019) l'OIV ha preso visione del documento "*Fondi premianti e risorse aggiuntive regionali – percorso di valutazione e liquidazione anno 2019*" successivamente sottoscritto dal Commissario Straordinario e allegato al suddetto verbale 30.05.2019;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. N° 6208 dd. 06/06/2019 per il giorno 20.06.2019.

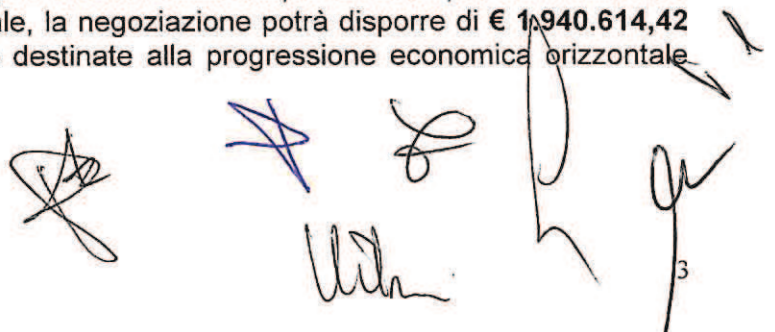
Tutto ciò premesso,

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. L'Azienda rende noto che le risorse del fondo contrattuale "*Premialità e fasce*", di cui all'art. 81 del CCNL dd. 21.05.2018, per l'esercizio 2019 ammontano ad € **8.441.655,01**. La determinazione del fondo viene allegata al presente accordo (Allegato 1) ed è stata effettuata sulla base dei valori attualmente noti ed in coerenza con i principi di contenimento della spesa pubblica, di cui alla normativa vigente, già illustrati nel decreto n. 964 dd. 05.12.2018. Il valore definitivo del fondo sarà noto in sede di bilancio consuntivo 2019.
2. In applicazione dell'art. 81 del CCNL 21.05.2018, le risorse così quantificate sono destinate a tutti gli impieghi stabiliti dal citato articolo, da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa.
3. Ciò posto, e dato atto che le somme pari a euro 6.228.453,03+272.587,56 sono vincolate alla progressione economica orizzontale, la negoziazione potrà disporre di € **1.940.614,42** (€ 8.441.655,01 al netto delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale (6.228.453,03+272.587,56)).



SECONDA PARTE
LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Nelle more della approvazione dell'intesa regionale, sottoscritta in data 25.02.2019, ed in coerenza con i contenuti della stessa, le parti concordano di destinare una parte della quota del fondo "Premialità e fasce" 2019 alla valorizzazione del personale coinvolto nel progetto "Complessità assistenziale e continuità dei servizi", e ciò fino alla approvazione dell'intesa regionale.
2. Ciò posto, si stabilisce di utilizzare temporaneamente una quota pari indicativamente ad un dodicesimo per ogni mese (presumibilmente per le competenze maturate in gennaio ed in febbraio c.a.), destinata alla performance (€ 1.940.614,42) dell'importo annuo di € **1.900.246,28**, che rappresenta il finanziamento regionale per la valorizzazione del personale coinvolto nel progetto "Complessità assistenziale e continuità dei servizi".
3. Il progetto e le relative modalità operative sono descritte nel protocollo allegato (Allegato 2).
4. Tenuto conto delle indicazioni di cui alla citata Intesa, le parti concordano altresì che, a seguito dell'approvazione dell'Intesa regionale da parte della Giunta, il progetto in argomento verrà valorizzato, dal 01.01.2019 e fino al 31.12.2019, con le risorse aggiuntive regionali 2019 all'uopo stanziare (€ 1.900.246,28), rientrando pertanto contestualmente nella disponibilità del fondo "Premialità e fasce" 2019 la quota di risorse mensili utilizzate.
5. Di un tanto verrà data idonea informazione sindacale, ferma restando l'attivazione della contrattazione integrativa aziendale sull'utilizzo delle risorse complessive del "Fondo premialità e fasce" 2019.
6. Viene stabilito di effettuare un monitoraggio sull'andamento della spesa relativa alla gestione del progetto, con cadenza trimestrale (primo monitoraggio: a fine maggio, dopo la liquidazione delle competenze maturate a marzo 2019).
7. In coerenza con quanto stabilito nell'intesa regionale, il progetto allegato consente di provvedere alla valutazione degli indicatori con cadenza mensile.
8. A fronte di relazioni che dimostrino il raggiungimento degli indicatori stabiliti, da parte del responsabile progettuale indicato in allegato, i compensi vengono liquidati secondo la maturazione del diritto alle relative indennità contrattuali ed entro il secondo mese successivo al mese di riferimento (es. liquidazione entro il mese di marzo delle competenze maturate a gennaio).
9. Per il personale ausiliario specializzato nei servizi socio-assistenziali, il personale OTA e gli operatori tecnici operanti nelle terapie intensive, sub-intensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e servizi di malattie infettive, viene attivato il progetto indicato nell'Allegato 3.
10. La peculiarità dell'attività svolta dal predetto personale prevede che i compensi siano erogati a fine progetto.
11. Per tutto il personale, la relazione conclusiva sullo stato di raggiungimento dell'obiettivo verrà quindi trasmessa all'OIVP per la valutazione finale. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo e/o di valutazione individuale negativa del dipendente, si procederà al recupero delle quote già erogate.

Trieste, 20 Giugno 2019

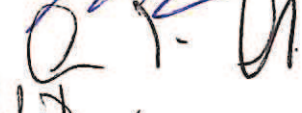
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO





FIAS 
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RIU 

CISL PP 

UIL FIC 

FSI-USTE 

CGILTP 

Allegato 1

COMPARTO - Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)	2019	
	Dati parziali	Totali
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 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	
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	
Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a CCNL 2018), adeguato con riduzioni EGAS, valore intero 2018		6.228.453,03
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	
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	
atto di intesa con IRCCS Burlo per trasferimento medicina di laboratorio (10 tecnici di laboratorio dal 01/01/2017)	5.737,10	
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)		1.947.282,50
fondo storico premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)		8.175.735,53
quota fondo trasferita all'AAS 2 per trasferimento funzioni CUVB/CURPE - 2 unità dal 01/12/2018 (decreto n. 952/2018)		-6.668,08
nuovo fondo storico premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)		8.169.067,45
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)	272.587,56	
Totale fondo premialità e fasce comprensivo degli incrementi stabili ex art. 81, c. 3, lett. a), fuori limite ex art. 23, c. 2 D.Lgs.75/2017, come stabilito dall'art. 11, c. 1, lett. a) D.L.135/2018, convertito in L. 12/2019		8.441.655,01
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 fondo premialità e fasce (comprensivo degli incrementi di cui all'art. 81, c. 3, lett. b)		8.441.655,01
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		
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) - a partire dal 2019	47.113,33	
Totale incrementi variabili di anno in anno (art. 81, c. 4 CCNL 2018)		47.113,33
Riconduzione fondo 2019 al limite soglia 2016 (in applicazione art. 23, c. 2 D.Lgs.75/2017)	-47.113,33	
Fondo provvisorio		8.441.655,01

ALLEGATO 2

Progetto: Valorizzazione del personale del comparto impegnato in un contesto di innovazione organizzativa, per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali, a garanzia della copertura dei turni sulle 12 e 24 ore, in applicazione della Legge Regionale n. 27 dd. 17/12/2018.

Il presente progetto nasce dall'esigenza di supportare e valorizzare il personale del comparto, impegnato per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali che operano sulle 12 e 24 ore, a fronte dell'importante cambiamento dell'assetto istituzionale e organizzativo dell'Azienda, in progressivo consolidamento nel suo profilo di *Azienda hub* e in recepimento della nuova legge di riforma sanitaria.

In questo contesto di grande complessità assistiamo anche ad una rallentata e ridotta copertura del turnover del personale, per i vincoli dettati dalle linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario e per la difficoltà oggettiva nel reperire nuovo personale, per le necessarie tempistiche di acquisizione e/o per la mancata disponibilità di graduatorie a cui attingervi: ne deriva un incremento della criticità organizzativa dei servizi e un aumento delle richieste al personale turnista di rendersi disponibile a modificare il proprio turno di lavoro, evento frequente in concomitanza di assenze improvvise non programmabili o a supporto di personale neo inserito, ma non ancora formato.

Pertanto, il perseguimento degli obiettivi riorganizzativi e, nel contempo, il mantenimento della performance aziendale, impattano sensibilmente sul carico di lavoro del personale del comparto in tutti i setting di cura e con maggior evidenza nel personale che deve sostenere il disagio legato al lavoro notturno e festivo.

Il maggior impegno di lavoro, per fronteggiare le condizioni di complessità assistenziale, mantenere i volumi delle prestazioni ordinarie, con il personale disponibile e non sempre utilizzabile nella piena operatività, induce ragionevolmente a supportare e valorizzare le risorse umane, per il mantenimento dei livelli di assistenza e per il disagio derivato dal lavoro sulle 12 ore, 24 ore, notturno e festivo.

Obiettivo

Valorizzare il personale del comparto per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali, a garanzia della copertura mensile dei turni, in relazione al disagio legato ai turni sulle 12 e 24 ore e nelle giornate festive.

Indicatori

1. Copertura mensile pari ad almeno il 98% dei turni di lavoro declinati sulle 12 ore, sulle 24 ore, effettuati di notte e nelle giornate festive.

Quote di valorizzazione

profilo	tipologia di turno	valore in €
personale del comparto	ogni turno lavorato sulle 24 ore	4,49
	ogni turno lavorato sulle 12 ore	1,00
	ogni turno notturno	9,71
	ogni turno festivo	5,42
	ogni turno festivo ridotto	2,71

Periodo di riferimento (periodicità mensile 12 mesi)

Dal primo 1 gennaio al 31 dicembre 2019

Responsabili progettuali

Direttore e Dirigente SC Direzione Infermieristica e Ostetrica

RID DAI Medicina

RID DAI Cardiotoracovascolare

RID Chirurgia generale

RID Chirurgie Specialistiche

RID Neuroscienze, Riabilitazione, Ortopedia

RID Ematologia Oncologia e Infettivi

RID Emergenza

Dirigente Infermieristico Distretto 1

Dirigente Infermieristico Distretto 2

Dirigente Infermieristico Distretto 3

Dirigente Infermieristico Distretto 4

Dirigente Infermieristico DDD

Dirigente Infermieristico DSM

RTD DAI Diagnostica per Immagini

RTD DAI Medicina dei Servizi

RTD Medicina Trasfusionale

Responsabile SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro

Responsabile Dipartimento Tecnico – SC Approvvigionamenti e Gestione dei Servizi

Modalità di valutazione

Rendicontazione del progetto a cura dei responsabili progettuali con evidenza di indicatori trasmessi su base mensile.

Progetto: Valorizzazione della presenza degli operatori tecnici, degli Operatori tecnici addetti all'assistenza e degli ausiliari sociosanitari per il loro contributo all'attività ordinaria nelle aree critiche, in un contesto di innovazione organizzativa.

Il presente progetto nasce dall'esigenza di valorizzare la presenza degli operatori tecnici, degli OTA e degli ausiliari sociosanitari in particolari setting di cura, per il loro contributo al mantenimento dei livelli di assistenza.

Trattasi delle aree ad alta complessità e specializzazione come le terapie intensive, subintensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive, dove il carico di lavoro e l'impegno richiesto a queste figure sono in stretta correlazione con le attività e i ritmi sostenuti dal personale sanitario e la particolare tipologia di assistiti: di fatto, pur essendo incaricati di attività a bassa criticità, ma ad alta standardizzazione, concorrono proattivamente a sostenere le attività assistenziali rimodulando costantemente il loro intervento in base al cambiamento dei flussi di lavoro e alla complessità clinico assistenziale dei degenti. I profili in oggetto, con un certo livello di autonomia nelle proprie linee di lavoro, partecipano attivamente e, a volte in modo determinante, alla qualità del servizio, sia verso i malati che verso i familiari e i caregiver.

Sullo sfondo, va considerato il grande cambiamento dell'assetto istituzionale e organizzativo dell'Azienda, in progressivo consolidamento nel suo profilo di *Azienda hub* e in recepimento della nuova legge di riforma sanitaria, nonché la rallentata e ridotta copertura del turnover del personale, per i vincoli dettati dalle linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario e per la difficoltà oggettiva nel reperire nuovo personale, a causa delle necessarie tempistiche di acquisizione e/o per la mancata disponibilità di graduatorie a cui attingervi.

Pertanto, il perseguimento degli obiettivi riorganizzativi e, nel contempo, il mantenimento della performance aziendale, impattano sensibilmente sul carico di lavoro del personale del comparto, di tutti i profili e in tutti i setting di cura, ma con maggior evidenza nelle aree ad alta complessità assistenziale; queste considerazioni inducono ragionevolmente a supportare e valorizzare le risorse umane coinvolte nel presente progetto.

Obiettivo

Valorizzare la presenza degli operatori tecnici, degli operatori tecnici addetti all'assistenza e degli ausiliari sociosanitari per il loro contributo all'attività ordinaria nelle aree critiche e ad alta complessità assistenziale (terapie intensive, subintensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive).

Gli incentivi descritti nella tabella successiva vengono riconosciuti quale maggiorazione della produttività collettiva, e pertanto a fronte del raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale 2019 e liquidati secondo le regole stabilite per il predetto istituto.

profilo	Criteri	valore in €/effettivo servizio
operatori tecnici, OTA	Effettivo servizio in terapia intensiva, subintensiva, sale operatorie e servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive	1,50
ASS	Effettivo servizio in terapia intensiva, subintensiva, sale operatorie e servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive	1,25

Handwritten blue arrows pointing to the table values.

Periodo di riferimento

Dal primo 1 gennaio al 31 dicembre 2019

Handwritten signatures and initials.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

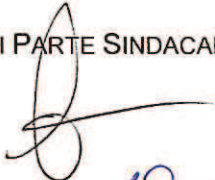
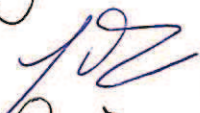

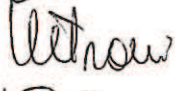


Le parti condividono che l'accordo stralcio, sottoscritto in data odierna, rinvia al testo dell'intesa regionale definitiva inerente le rar 2019, prevedendo, tra l'altro, una possibile variazione economica delle maggiorazioni dei turni sulle 24 e sulle 12 ore, in base alle risorse disponibili (€ 1.900.246, 28) ed alla complessità organizzativa.

Trieste, 20 giugno 2018

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RIV 
CISL FP 
UIL FLC 
FSI - USR 
CGIL FP 
FIALS 

ASUITS -

SCGP

0002853 - P

11/03/2019



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

Trieste,

Al Presidente del Collegio Sindacale

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

SEDE

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto collettivo integrativo 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*

In data 5 marzo 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
Dot.ssa Fabiana BEARZI

Allegati: c.s.

Estensore della pratica: dott.ssa Fabiana Bearzi
tel. 040/399-5139

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



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
**Azienda Sanitaria Universitaria
Integrata di Trieste**



ASUITS - T-GEN-III-3-L

SCGP

0002599 - A

06/03/2019

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 21.5.2018**

**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 -**

Premesso

che in data 22.05.2018 è entrato in vigore il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018;

richiamato

l'art. 8, c. 5 lettere a) e b) del CCNL dd. 21.05.2018 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);
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

preso atto

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;

rilevato

che, con il predetto documento, la Regione ha messo a disposizione delle Aziende Sanitarie Regionali l'importo complessivo di € 16.048.531,76, al netto di qualsiasi onere, da destinare all'Area del personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del fondo *Premialità e fasce*;

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 pro-capite con destinazione prioritaria agli obiettivi regionali pari a € 1.425.270,53;

che, a tale riguardo, l'intesa 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;

rilevato altresì

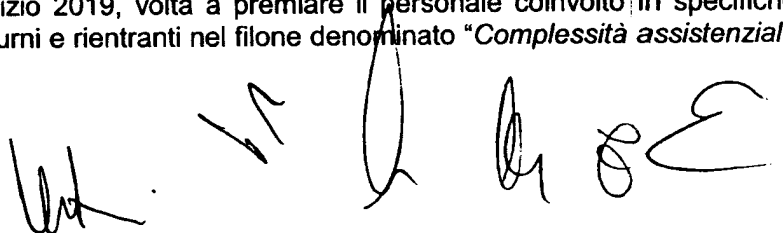
che l'intesa regionale contiene una specifica disposizione transitoria che prevede: "*Con specifico riferimento al filone "complessità assistenziale e continuità dei servizi", al fine di procedere al riconoscimento dell'attività prestata dal personale per garantire la funzionalità dell'organizzazione del lavoro nel mese di gennaio ed eventualmente di febbraio, le aziende ed enti del SSR potranno utilizzare le ordinarie risorse della produttività, a stralcio dell'accordo complessivo 2019, a fronte della realizzazione della copertura delle attività assistenziali*";

richiamata

a tal fine, la sintesi dell'incontro dd. 28.02.2019, tenutosi in Direzione Centrale Salute Integrazione Socio Sanitaria, Politiche Sociali e Disabilità, al fine di dare concreta applicazione alla disposizione transitoria sopra riportata;

atteso

che, nelle more dell'adozione del provvedimento di Giunta Regionale di approvazione della predetta Intesa, ed in coerenza ai contenuti della stessa e specificamente dell'esigenza manifestata nel punto su citato, risulta necessario addivenire ad un accordo stralcio riguardante la suddetta progettualità, per l'esercizio 2019, volta a premiare il personale coinvolto in specifiche situazioni di lavoro, articolate sui turni e rientranti nel filone denominato "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*";



dato atto

che, nelle more dell'approvazione dell'Intesa regionale, la progettualità in argomento non può che essere incentivata con le risorse di cui all'art. 81 del CCNL dd. 21.05.2018 "*Fondo premialità e fasce*", a valere sulla quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 81, c. 6, lett. a) e b) del medesimo CCNL;

accertato

che, a tal fine, la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale dell'A.S.U.I.TS sono state convocate con nota Prot. N 2115, dd. 22.02.2019 per attivare la relativa negoziazione in data 05.03.2019;

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. L'Azienda rende noto che le risorse del fondo contrattuale "*Premialità e fasce*", di cui all'art. 81 del CCNL dd. 21.05.2018, per l'esercizio 2019 ammontano ad **€ 8.441.655,01**. La determinazione del fondo viene allegata al presente accordo (Allegato 1) ed è stata effettuata sulla base dei valori attualmente noti ed in coerenza con i principi di contenimento della spesa pubblica, di cui alla normativa vigente, già illustrati nel decreto n. 964 dd. 05.12.2018. Il valore definitivo del fondo sarà noto in sede di bilancio consuntivo 2019.
2. In applicazione dell'art. 81 del CCNL 21.05.2018, le risorse così quantificate sono destinate a tutti gli impieghi stabiliti dal citato articolo, da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa.
3. Ciò posto, e dato atto che le somme pari a euro 6.228.453,03+272.587,56 sono vincolate alla progressione economica orizzontale, la negoziazione potrà disporre di **€ 1.940.614,42** (€ 8.441.655,01 al netto delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale (6.228.453,03+272.587,56)).

SECONDA PARTE LE PARTI COME INTESATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Nelle more della approvazione dell'intesa regionale, sottoscritta in data 25.02.2019, ed in coerenza con i contenuti della stessa, le parti concordano di destinare una parte della quota del fondo "*Premialità e fasce*" 2019 alla valorizzazione del personale coinvolto nel progetto "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*", e ciò fino alla approvazione dell'intesa regionale.
2. Ciò posto, si stabilisce di utilizzare temporaneamente una quota pari indicativamente ad un dodicesimo per ogni mese (presumibilmente per le competenze maturate in gennaio ed in febbraio c.a.), destinata alla performance (€ 1.940.614,42) dell'importo annuo di **€ 1.900.246,28**, che rappresenta il finanziamento regionale per la valorizzazione del personale coinvolto nel progetto "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*".
3. Il progetto e le relative modalità operative sono descritte nel protocollo allegato (Allegato 2).
4. Tenuto conto delle indicazioni di cui alla citata Intesa, le parti concordano altresì che, a seguito dell'approvazione dell'Intesa regionale da parte della Giunta, il progetto in argomento verrà valorizzato, dal 01.01.2019 e fino al 31.12.2019, con le risorse aggiuntive regionali 2019 all'uopo stanziate (€ 1.900.246,28), rientrando pertanto contestualmente nella disponibilità del fondo "*Premialità e fasce*" 2019 la quota di risorse mensili utilizzate.


5. Di un tanto verrà data idonea informazione sindacale, ferma restando l'attivazione della contrattazione integrativa aziendale sull'utilizzo delle risorse complessive del "Fondo premialità e fasce" 2019.
6. Viene stabilito di effettuare un monitoraggio sull'andamento della spesa relativa alla gestione del progetto, con cadenza trimestrale (primo monitoraggio: a fine maggio, dopo la liquidazione delle competenze maturate a marzo 2019).
7. In coerenza con quanto stabilito nell'intesa regionale, il progetto allegato consente di provvedere alla valutazione degli indicatori con cadenza mensile.
8. A fronte di relazioni che dimostrino il raggiungimento degli indicatori stabiliti, da parte del responsabile progettuale indicato in allegato, i compensi vengono liquidati secondo la maturazione del diritto alle relative indennità contrattuali ed entro il secondo mese successivo al mese di riferimento (es. liquidazione entro il mese di marzo delle competenze maturate a gennaio).
9. Per il personale ausiliario specializzato nei servizi socio-assistenziali, il personale OTA e gli operatori tecnici operanti nelle terapie intensive, sub-intensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e servizi di malattie infettive, viene attivato il progetto indicato nell'Allegato 3.
10. La peculiarità dell'attività svolta dal predetto personale prevede che i compensi siano erogati a fine progetto.
11. Per tutto il personale, la relazione conclusiva sullo stato di raggiungimento dell'obiettivo verrà quindi trasmessa all'OIVP per la valutazione finale. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo e/o di valutazione individuale negativa del dipendente, si procederà al recupero delle quote già erogate.
12. Il presente accordo stralcio è subordinato all'ottenimento del parere favorevole da parte dell'OIVP e del Collegio Sindacale.


Trieste, 5 Marzo 2018

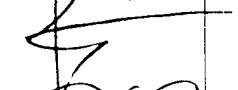
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA




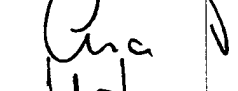
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE


RSU 

FIACS 

EILC 

CGILT 

UIL FPL 

FSI - USAE 

- Al.

COMPARTO - Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)	2019	
	Dati parziali	Totali
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 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	
Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a CCNL 2018)	6.265.255,28	
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	
Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive (art. 81, c. 2, lett. a CCNL 2018), adeguato con riduzioni EGAS, valore intero 2018		6.228.453,03
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	
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	
atto di intesa con IRCCS Burlo per trasferimento medicina di laboratorio (10 tecnici di laboratorio dal 01/01/2017)	5.737,10	
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)		1.947.282,50
fondo storico premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)		8.175.735,53
quota fondo trasferita all'AAS 2 per trasferimento funzioni CUVB/CURPE - 2 unità dal 01/12/2018 (decreto n. 952/2018)		-6.668,08
nuovo fondo storico premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)		8.169.067,45
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)	272.587,56	
Totale fondo premialità e fasce comprensivo degli incrementi stabili ex art. 81, c. 3, lett. a), fuori limite ex art. 23, c. 2 D.Lgs.75/2017, come stabilito dall'art. 11, c. 1, lett. a) D.L.135/2018, convertito in L. 12/2019		8.441.655,01
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 fondo premialità e fasce (comprensivo degli incrementi di cui all'art. 81, c. 3, lett. b)		8.441.655,01
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)		
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) - a partire dal 2019	47.113,33	
Totale incrementi variabili di anno in anno (art. 81, c. 4 CCNL 2018)		47.113,33
Riconduzione fondo 2019 al limite soglia 2016 (applicazione art. 23, c. 2 D.Lgs.75/2017)	-47.113,33	
Fondo provvisorio		8.441.655,01

ALLEGATO 2

Progetto: Valorizzazione del personale del comparto impegnato in un contesto di innovazione organizzativa, per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali, a garanzia della copertura dei turni sulle 12 e 24 ore, in applicazione della Legge Regionale n. 27 dd. 17/12/2018.

Il presente progetto nasce dall'esigenza di supportare e valorizzare il personale del comparto, impegnato per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali che operano sulle 12 e 24 ore, a fronte dell'importante cambiamento dell'assetto istituzionale e organizzativo dell'Azienda, in progressivo consolidamento nel suo profilo di *Azienda hub* e in recepimento della nuova legge di riforma sanitaria.

In questo contesto di grande complessità assistiamo anche ad una rallentata e ridotta copertura del turnover del personale, per i vincoli dettati dalle linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario e per la difficoltà oggettiva nel reperire nuovo personale, per le necessarie tempistiche di acquisizione e/o per la mancata disponibilità di graduatorie a cui attingervi: ne deriva un incremento della criticità organizzativa dei servizi e un aumento delle richieste al personale turnista di rendersi disponibile a modificare il proprio turno di lavoro, evento frequente in concomitanza di assenze improvvise non programmabili o a supporto di personale neo inserito, ma non ancora formato.

Pertanto, il perseguimento degli obiettivi riorganizzativi e, nel contempo, il mantenimento della performance aziendale, impattano sensibilmente sul carico di lavoro del personale del comparto in tutti i setting di cura e con maggior evidenza nel personale che deve sostenere il disagio legato al lavoro notturno e festivo.

Il maggior impegno di lavoro, per fronteggiare le condizioni di complessità assistenziale, mantenere i volumi delle prestazioni ordinarie, con il personale disponibile e non sempre utilizzabile nella piena operatività, induce ragionevolmente a supportare e valorizzare le risorse umane, per il mantenimento dei livelli di assistenza e per il disagio derivato dal lavoro sulle 12 ore, 24 ore, notturno e festivo.

Obiettivo

Valorizzare il personale del comparto per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali, a garanzia della copertura mensile dei turni, in relazione al disagio legato ai turni sulle 12 e 24 ore e nelle giornate festive.

Indicatori

1. Copertura mensile pari ad almeno il 98% dei turni di lavoro declinati sulle 12 ore, sulle 24 ore, effettuati di notte e nelle giornate festive.

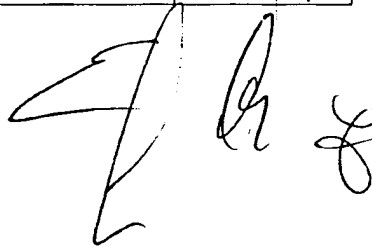
Quote di valorizzazione

profilo	tipologia di turno	valore in €
personale del comparto	ogni turno lavorato sulle 24 ore	4,49
	ogni turno lavorato sulle 12 ore	1,00
	ogni turno notturno	9,71
	ogni turno festivo	5,42
	ogni turno festivo ridotto	2,71

Periodo di riferimento (periodicità mensile 12 mesi)

Dal primo 1 gennaio al 31 dicembre 2019

Uchi



Responsabili progettuali

Direttore e Dirigente SC Direzione Infermieristica e Ostetrica

RID DAI Medicina

RID DAI Cardiotoracovascolare

RID Chirurgia generale

RID Chirurgie Specialistiche

RID Neuroscienze, Riabilitazione, Ortopedia

RID Ematologia Oncologia e Infettivi

RID Emergenza

Dirigente Infermieristico Distretto 1

Dirigente Infermieristico Distretto 2

Dirigente Infermieristico Distretto 3

Dirigente Infermieristico Distretto 4

Dirigente Infermieristico DDD

Dirigente Infermieristico DSM

RTD DAI Diagnostica per Immagini

RTD DAI Medicina dei Servizi

RTD Medicina Trasfusionale

Responsabile SSD Prevenzione e Protezione Ambienti di Lavoro

Responsabile Dipartimento Tecnico – SC Approvvigionamenti e Gestione dei Servizi

Modalità di valutazione

Rendicontazione del progetto a cura dei responsabili progettuali con evidenza di indicatori trasmessi su base mensile.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'L'. To its right, there are two smaller signatures, one of which looks like 'da' followed by a flourish. Below these, there is another signature that looks like 'W'. To the far right, there are two initials, 'V' and 'H', written vertically.

ALLEGATO 3

Progetto: Valorizzazione della presenza degli operatori tecnici, degli Operatori tecnici addetti all'assistenza e degli ausiliari sociosanitari per il loro contributo all'attività ordinaria nelle aree critiche, in un contesto di innovazione organizzativa.

Il presente progetto nasce dall'esigenza di valorizzare la presenza degli operatori tecnici, degli OTA e degli ausiliari sociosanitari in particolari setting di cura, per il loro contributo al mantenimento dei livelli di assistenza.

Trattasi delle aree ad alta complessità e specializzazione come le terapie intensive, subintensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive, dove il carico di lavoro e l'impegno richiesto a queste figure sono in stretta correlazione con le attività e i ritmi sostenuti dal personale sanitario e la particolare tipologia di assistiti: di fatto, pur essendo incaricati di attività a bassa criticità, ma ad alta standardizzazione, concorrono proattivamente a sostenere le attività assistenziali rimodulando costantemente il loro intervento in base al cambiamento dei flussi di lavoro e alla complessità clinico assistenziale dei degenti. I profili in oggetto, con un certo livello di autonomia nelle proprie linee di lavoro, partecipano attivamente e, a volte in modo determinante, alla qualità del servizio, sia verso i malati che verso i familiari e i caregiver.

Sullo sfondo, va considerato il grande cambiamento dell'assetto istituzionale e organizzativo dell'Azienda, in progressivo consolidamento nel suo profilo di *Azienda hub* e in recepimento della nuova legge di riforma sanitaria, nonché la rallentata e ridotta copertura del turnover del personale, per i vincoli dettati dalle linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario e per la difficoltà oggettiva nel reperire nuovo personale, a causa delle necessarie tempistiche di acquisizione e/o per la mancata disponibilità di graduatorie a cui attingervi.

Pertanto, il perseguimento degli obiettivi riorganizzativi e, nel contempo, il mantenimento della performance aziendale, impattano sensibilmente sul carico di lavoro del personale del comparto, di tutti i profili e in tutti i setting di cura, ma con maggior evidenza nelle aree ad alta complessità assistenziale; queste considerazioni inducono ragionevolmente a supportare e valorizzare le risorse umane coinvolte nel presente progetto.

Obiettivo

Valorizzare la presenza degli operatori tecnici, degli operatori tecnici addetti all'assistenza e degli ausiliari sociosanitari per il loro contributo all'attività ordinaria nelle aree critiche e ad alta complessità assistenziale (terapie intensive, subintensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive).

Gli incentivi descritti nella tabella successiva vengono riconosciuti quale maggiorazione della produttività collettiva, e pertanto a fronte del raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale 2019 e liquidati secondo le regole stabilite per il predetto istituto.

profilo	Criteri	valore in €/effettivo servizio
operatori tecnici, OTA	Effettivo servizio in terapia intensiva, subintensiva, sale operatorie e servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive	1,50
ASS	Effettivo servizio in terapia intensiva, subintensiva, sale operatorie e servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive	1,25

Periodo di riferimento

Dal primo 1 gennaio al 31 dicembre 2019

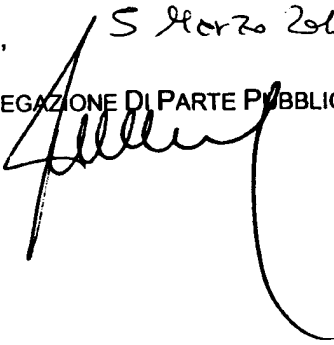
DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

Le parti condividono che l'accordo stralcio, sottoscritto in data odierna, rinvia al testo dell'intesa regionale definitiva inerente le rar 2019, prevedendo, tra l'altro, una possibile variazione economica delle maggiorazioni dei turni sulle 24 e sulle 12 ore, in base alle risorse disponibili (€ 1.900.246, 28) ed alla complessità organizzativa.

Trieste,

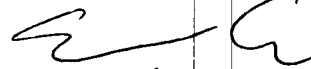
5 Marzo 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU




FIACS



CILC



CGILFP



UIL FP



FSI - USSE





RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto 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 -"**.

MODULO 1

Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	05 marzo 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 Direttore Sanitario Direttore dei Servizi sociosanitari 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)	Utilizzo di risorse del <i>Fondo premialità e fasce</i> relativo all'esercizio 2019 per la valorizzazione del personale coinvolto nella progettualità <i>"Complessità assistenziale e continuità dei servizi"</i>

	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è redatta al fine di ottenere la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
<p>Rispetto dell'iter adempiimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: Per effetto delle disposizioni della Delibera di Giunta Regionale n. 2514 dd. 28.12.2018 recante "Linee annuali per la gestione del servizio sanitario e sociosanitario regionale per l'anno 2019: approvazione preliminare", il Piano Attuativo Locale (PAL) 2019, che costituisce il piano delle performance aziendali, sarà adottato entro il 31.03.2019, come da nota Prot.Gen. n. 0014141-P dd. 31.01.2019 trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance. La DGR n. 2514/2018 e la nota Prot.Gen. n. 0014141/2019 sono pubblicate nella sezione del sito web aziendale <i>Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance / 2019</i></p>
		<p>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 stato 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></p>
		<p>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).</p>
		<p>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.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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);

- 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.

Con il predetto documento la Regione ha messo a disposizione delle Aziende Sanitarie Regionali l'importo complessivo di € 16.048.531,76, al netto di qualsiasi onere, da destinare all'Area del personale del Comparto per essere utilizzato nell'ambito del *Fondo premialità e fasce*. 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 € 1.900.246,28 distribuite per la valorizzazione della *"Complessità assistenziale e continuità dei servizi"*.

A tale riguardo, l'intesa 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.

La stessa intesa contiene una specifica disposizione transitoria che testualmente prevede: *"Con specifico riferimento al filone "complessità assistenziale e continuità dei servizi", al fine di procedere al riconoscimento dell'attività prestata dal personale per garantire la funzionalità dell'organizzazione del lavoro nel mese di gennaio ed eventualmente di febbraio, le aziende ed enti del SSR potranno utilizzare le ordinarie risorse della produttività, a stralcio dell'accordo complessivo 2019, a fronte della realizzazione della copertura delle attività assistenziali"*.

Sull'argomento, al fine di dare concreta applicazione alla disposizione transitoria, in data 28.02.2019 si è tenuto un incontro tra le Aziende e gli Enti del SSR e la Direzione Centrale Salute Integrazione Socio Sanitaria, Politiche Sociali e Disabilità, in esito al quale è stata elaborata una sintesi dei punti condivisi.

Nelle more dell'adozione del provvedimento di Giunta Regionale di approvazione dell'Intesa dd. 25.02.2019, ed in coerenza ai contenuti della stessa e specificamente all'esigenza di cui sopra, è risultato necessario addivenire ad un accordo stralcio riguardante la suddetta progettualità, per l'esercizio 2019, volta a premiare il personale coinvolto in specifiche situazioni di lavoro, articolate sui turni e rientranti nel filone denominato *"Complessità assistenziale e continuità dei servizi"*.

Per i motivi sopra esposti, nelle more dell'approvazione dell'Intesa regionale, la progettualità in argomento non può che essere incentivata con le risorse del *Fondo premialità e fasce* di cui all'art. 81 del CCNL dd. 21.05.2018, a valere sulla quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 81, c. 6, lett. a) e b) del medesimo CCNL.

In questo contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo in argomento, sottoscritta dalla Delegazioni Trattanti in data 05 marzo 2019.

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 del *Fondo premialità e fasce* per l'esercizio 2019, analiticamente descritto nella relazione tecnico finanziaria.

La determinazione del fondo (Allegato 1 all'accordo in esame), che per l'esercizio 2019 ammonta a € 8.441.655,01, è stata effettuata sulla base dei valori attualmente noti ed in coerenza con i principi di contenimento della spesa pubblica, di cui alla normativa vigente, già illustrati nel decreto n. 964 dd. 05.12.2018, sul quale il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole anche con riferimento al rispetto dei vincoli imposti dal D. Lgs. 75/2017 (verbale n. 14 dd. 07.12.2018). Il valore definitivo del *Fondo premialità e fasce* sarà noto in sede di bilancio consuntivo 2019.

Come noto, le risorse del fondo così quantificate sono destinate agli impieghi di cui all'art. 81, c. 6 del CCNL 21.05.2018, da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa nei termini contrattualmente previsti.

Nel documento viene precisato che le risorse del fondo disponibili per la negoziazione, al netto delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale (€ 6.501.040,59), sono pari a € 1.940.614,42.

La seconda parte del documento definisce, nelle more dell'approvazione dell'intesa regionale dd. 25.02.2019 ed in coerenza con i contenuti della stessa, la destinazione di una parte delle predette risorse del *Fondo premialità e fasce* 2019 alla valorizzazione del personale coinvolto nella progettualità "*complessità assistenziale e continuità dei servizi*".

In particolare, le parti stabiliscono di utilizzare temporaneamente, fino all'approvazione della citata intesa regionale, una quota del fondo disponibile per la performance (€ 1.940.614,42) pari indicativamente ad un dodicesimo, per ogni mese (presumibilmente per le competenze maturate in gennaio ed in febbraio c.a.), dell'importo annuo di € 1.900.246,28, che rappresenta il finanziamento regionale per la valorizzazione del personale coinvolto nella progettualità "*Complessità assistenziale e continuità dei servizi*".

Il progetto "*Valorizzazione del personale del comparto impegnato in un contesto di innovazione organizzativa, per il mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali, a garanzia della copertura dei turni sulle 12 e 24 ore, in applicazione della Legge Regionale n. 27 dd. 17/12/2018*" e le relative modalità operative sono descritte nel protocollo allegato al documento (Allegato 2 all'accordo) il quale, in coerenza con quanto stabilito nell'intesa regionale, consente di provvedere alla valutazione degli indicatori con cadenza mensile, e quindi, a fronte del raggiungimento degli stessi, alla liquidazione dei relativi compensi entro il secondo mese successivo al mese di riferimento.

Per il personale ausiliario specializzato nei servizi socio-assistenziali, il personale OTA e gli operatori tecnici operanti nelle terapie intensive, sub-intensive, sale operatorie, servizi di nefrologia e dialisi e servizi di malattie infettive, viene attivato il progetto "Valorizzazione della presenza degli operatori tecnici, degli Operatori tecnici addetti all'assistenza e degli ausiliari sociosanitari per il loro contributo all'attività ordinaria nelle aree critiche, in un contesto di innovazione organizzativa" descritto nel protocollo allegato al testo negoziale (Allegato 3 all'accordo). Per la peculiarità dell'attività svolta dal predetto personale, le parti prevedono che i compensi siano erogati a fine progetto, quale maggiorazione della produttività collettiva, e pertanto a fronte del raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale 2019 e liquidati secondo le regole stabilite per il predetto istituto.

Il testo negoziale prevede per tutto il personale che la relazione conclusiva sullo stato di raggiungimento dell'obiettivo venga trasmessa all'OIVP per la valutazione finale e che, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo e/o di valutazione individuale negativa del dipendente, si proceda al recupero delle quote già erogate.

Tenuto conto delle indicazioni di cui alla citata intesa regionale, le parti precisano che, a seguito dell'approvazione della stessa da parte della Giunta, il progetto in argomento verrà valorizzato, dal 01.01.2019 e fino al 31.12.2019, con le risorse aggiuntive regionali 2019 all'uopo stanziate (€ 1.900.246,28), rientrando pertanto contestualmente nella disponibilità del fondo "Premialità e fasce" 2019 la quota di risorse mensili utilizzate.

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.

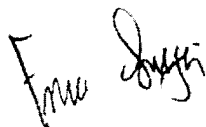
Le risorse destinate all'istituto della *performance* sono finalizzate annualmente alla valorizzazione di obiettivi specifici definiti nel Progetto complessivo aziendale, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs. 150/2009, e, pertanto, mediante la definizione:

- 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'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, 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 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 -".

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 2018) - ESERCIZIO 2019 - PERSONALE DEL COMPARTO		
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
Risorse storiche consolidate		
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	
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		8.218.665,05
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
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
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
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		8.496.989,71
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)	0,00	
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		47.113,33
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	
riconduzione fondo 2019 al limite soglia 2018 (applicazione art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)	-47.113,33	
Totale decurtazioni		-102.448,03
MODULO 1.4 – Sezione IV		
– Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione		
a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità:		8.496.989,71
b) totale risorse variabili		47.113,33
c) totale decurtazioni		-102.448,03
d) totale fondo sottoposto a certificazione		8.441.655,01
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		
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 con decorrenza 01.01.2018 (art. 81, c. 6 lett. c CCNL 2018) - accordo dd. 22.11.2018	272.587,56
Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	6.501.040,59
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo	6.501.040,59
MODULO 2.2 - Sezione II	
- Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	
a) premi correlati alla performance organizzativa	
Progettualità "Complessità assistenziale e continuità dei servizi": - "valorizzazione del personale del comparto impegnato in un contesto di innovazione organizzativa, per il mantenimento del livello di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali, a garanzia della copertura dei turni sulle 12 e 24 ore, in applicazione della Legge Regionale n. 27 dd. 17/12/2018"; - "valorizzazione della presenza degli operatori tecnici, degli operatori tecnici addetti all'assistenza e degli ausiliari socio-sanitari per il loro contributo all'attività ordinaria nelle aree critiche, in un contesto di innovazione organizzativa"	1.900.246,28
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	1.900.246,28
MODULO 2.3 - Sezione III	
- Destinazioni ancora da regolare	40.368,14
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	6.501.040,59
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	1.900.246,28
c) totale destinazioni ancora da regolare	40.368,14
d) totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	8.441.655,01
MODULO 2.5 - Sezione V	
- Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	Non pertinente
MODULO 2.6 - Sezione VI	
- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale	
Le risorse impegnate sono interamente finanziate dal fondo contrattuale, nel rispetto delle risorse complessivamente disponibili. Il riconoscimento degli incentivi previsti avviene in relazione all'attività effettivamente prestata dai dipendenti, e allo stato di raggiungimento degli obiettivi/risultati definiti, nel rispetto delle procedure valutative e autorizzative descritte nei documenti e con relazioni di attività sottoposte alla validazione dell'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	2018 (Decreto 964/2018)
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>		
ulteriore 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
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 378/2018	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
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)	1.947.282,50	1.947.282,50
Fondo storico premialità e fasce		
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
Nuovo fondo storico premialità e fasce		
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 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)	0,00	3.461.049,33
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
<i>Decurtazioni</i>		
riconduzione fondo al limite soglia 2016 (applicazione art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)	-47.113,33	
Totale fondo premialità e fasce 2018	8.441.655,01	11.860.871,76

MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO – FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

Il sistema informatico per la gestione del personale (Ascot Web Personale) adottato dall'Azienda non consente un'automata alimentazione del sistema contabile (Ascot Web Contabilità generale). Le registrazioni in quest'ultimo vengono effettuate manualmente sulla base di stampa 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 d'esercizio /P.A.L. si provvede, di regola, alla quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali del personale dell' "A.S.U.I." di Trieste.

Come precisato nella Relazione illustrativa, per effetto delle disposizioni della Delibera di Giunta Regionale n. 2514 dd. 28.12.2018 recante "*Linee annuali per la gestione del servizio sanitario e sociosanitario regionale per l'anno 2019: approvazione preliminare*", il Programma Attuativo Locale (PAL) 2019, sarà adottato entro il 31.03.2019.

La determinazione provvisoria del *Fondo premialità e fasce* del personale del Comparto, per l'esercizio 2019, allegata all'ipotesi di accordo in esame è stata effettuata sulla base dei valori attualmente noti ed in coerenza con i principi di contenimento della spesa pubblica, di cui alla normativa vigente, già illustrati nel decreto n. 964 dd. 05.12.2018 recante "*Ricostituzione provvisoria dei fondi contrattuali del personale del Comparto Sanità – anno 2018, in applicazione degli artt. 80*

e 81 CCNL 21.05.2018". Il valore definitivo del Fondo premialità e fasce sarà noto in sede di bilancio consuntivo 2019.

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 della forza del personale del Comparto potenzialmente impegnata per la realizzazione delle progettualità, oggetto dell'accordo in esame, e pari indicativamente a 3.047 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 (€ 1.900.246,28) e il totale della forza di personale sopra indicata (3.047), pari indicativamente a € 623,64.

VICECOMMISSARIO STRAORDINARIO
PER L'AREA AMMINISTRATIVA
dott. Franco SINIGOJ



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

