



ASUITS -

SCGP

0014292 - A

30/12/2019

TRA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
NOMINATO CON DGR 2509 DD. 28.12.2018

E

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

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

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

FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI:

- **FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI, FONDO PREMIALITÀ E FASCE
ESERCIZIO 2019**

**MODIFICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DD. 29.01.2019 "CRITERI
PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI"**

PERSONALE DEL COMPARTO -

CGIL FPC

UIL FPC

FILS

RSI-USA

ex RIV

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;

che l'art. 8, c. 5, lett. a) del predetto CCNL demanda alla contrattazione collettiva integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali;

dato atto

che gli artt. 80 e 81 del CCNL in argomento hanno revisionato l'architettura dei fondi contrattuali del personale del Comparto, prevedendo l'istituzione, a decorrere dall'anno 2018, del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e del "Fondo premialità e fasce", in ciascuno dei quali sono confluite, nei termini previsti dai citati artt. 80 e 81, le risorse stabili dei tre precedenti fondi contrattuali consolidati al 31.12.2017, di seguito elencati:

- Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 7 CCNL 31.07.2009);
- Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009);
- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 CCNL 31.07.2009);

richiamato

il contratto collettivo integrativo recante: "Finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali: Fondo condizioni di lavoro e incarichi per gli esercizi 2018-2019; Fondo premialità e fasce per l'esercizio 2018 - Personale del Comparto" sottoscritto in data 29.01.2019 (ipotesi dd. 20.12.2018), con il quale si è provveduto, tra l'altro, alla quantificazione, in via provvisoria del fondo condizioni di lavoro e incarichi per l'esercizio 2019, nonché a definire una prima finalizzazione delle risorse del medesimo fondo, in quanto destinato a finanziare anche le indennità ed il lavoro straordinario, maturati sin dalla mensilità di gennaio 2019;

dato atto

che, nel predetto accordo, ed in applicazione dell'art. 23, c. 2 del D.Lgs.75/2017, gli incrementi stabili del fondo, di cui agli artt. 80, c. 3, lett. a) e 81, c. 3, lett. a) del CCNL 21.05.2018, sono stati quantificati e non impegnati, nelle more dell'entrata in vigore della norma che confermi che i suddetti incrementi non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti;

che, nel testo medesimo, si è specificato altresì che, le destinazioni definite per l'esercizio 2019 avrebbero potuto essere oggetto di successivo adeguamento, a fronte degli eventuali provvedimenti legislativi intervenuti in materia;

richiamato ora

l'art. 11, c. 1 lett.a), del D.L.14.12.2018, n. 135, convertito nella Legge n. 12 del 11.02.2019, il quale stabilisce che in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23, c. 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non opera con riferimento:

- a) *agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;*
- b) *(omissis);*



preso atto

della dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL dd. 21.05.2018 in cui si esplicita che *"In relazione agli incrementi del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e del Fondo premialità e fasce, rispettivamente previsti dagli artt. 80, c. 3, lett. a) e dall'art. 81, c. 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei fondo previsti dalle norme vigenti"*;

che pertanto

il *"Fondo condizioni di lavoro e incarichi"* è stato incrementato ai sensi dell'art. 80 c. 3, lett. a) di un importo, su base annua, pari a € 91,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31.12.2015 (3484 unità), a decorrere dal 31.12.2018, per un ammontare pari a € 317.044,00;

il fondo di cui sopra è stato incrementato ai sensi dell'art. 80, c. 3, lett. c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018, per un importo pari a € 96.256,04;

verificato

che, per effetto del suddetto incremento ex art. 80, c. 3, lett.c), il valore complessivo delle risorse stabili dei due fondi dell'esercizio 2019, è risultato essere superiore al valore complessivo dei tre fondi consolidati ed esistenti nel 2016;

che pertanto, in applicazione dell'art. 23, c. 2 del D.Lgs.75/2017 e s.m. e i., si è dovuto applicare la riduzione del *"Fondo condizioni di lavoro e incarichi"* per un importo pari a € 96.256,04 e correlato alle RIA non corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018;

ritenuto di precisare che

il fondo *"Premialità e fasce"* di cui all'art. 81 CCNL dd. 21.05.2018, è incrementato dall'anno 2019, del nuovo valore delle fasce attribuito per effetto di quanto previsto dall'art. 76 del CCNL dd. 21.05.2018, per un importo ammontante a € 272.587,56;

richiamato ora

il decreto n. 255 dd. 29.03.2019 recante: *"Adozione del programma e del bilancio preventivo economico annuale per l'anno 2019. (P.A.L. 2019)"*, con il quale si è provveduto a quantificare, in via provvisoria, i fondi contrattuali del personale del Comparto Sanità per l'esercizio 2019, sulla base di quanto disposto dal CCNL dd. 21.05.2018, tenuto conto degli incrementi sopra esplicitati;

richiamata altresì

la L.R. 27/2018 con la quale è stato ridefinito l'assetto istituzionale ed organizzativo del Servizio Sanitario Regionale, prevedendo la costituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina, entro il 1 gennaio 2020, con contestuale successione della stessa nel patrimonio dell'ASUI TS ed in parte del patrimonio dell'AAS 2;

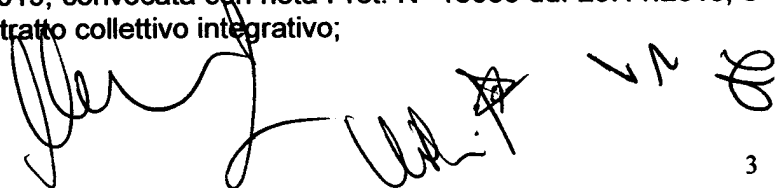
accertato ora che

che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione di cui all'art. 8, c. 5, lett. a) del CCNL 21.05.2018 per la finalizzazione annuale delle risorse del fondo contrattuale *"Fondo premialità e fasce"*, di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018, nonché di adeguare, rispetto agli importi già negoziati, le finalizzazioni delle risorse del *"Fondo condizioni di lavoro e incarichi"* di cui all'art. 80 CCNL 21.05.2018, per l'esercizio 2019;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N° 12445 dd. 18.11.2019 e Prot. N° 12583 dd. 19.11.2019, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 27.11.2019;

che nella successiva seduta dd. 03.12.2019, convocata con nota Prot. N° 13083 dd. 29.11.2019, è stata sottoscritta la relativa ipotesi di contratto collettivo integrativo;



che, in applicazione dell'art. 9, c. 6 CCNL 21.05.2018, dell'art. 40, c. 3 *sexies* D. Lgs. 165/2001 e di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota Prot. SCGP n. 13891 dd. 18.12.2019 al Collegio Sindacale dell'ASUI TS per le verifiche di competenza;

che il Collegio Sindacale, nella seduta del 20.12.2019, sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha espresso parere favorevole in merito all'ipotesi di accordo ai fini delle previsioni del D. Lgs. 165/2001 e s. m. e i. (Verbale n. 34 dd. 20.12.2019, pag. 149/2019 del Libro delle Adunanze e delle Deliberazioni del Collegio Sindacale);

che, pertanto, al fine di procedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione di Parte Sindacale è stata convocata, con nota Prot. N° 14022 dd. 20.12.2019, per il giorno 23.12.2019.

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le parti, prima di procedere alla sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo, prendono atto della necessità di:

- riportare nella Prima parte del testo negoziale, nonché negli Allegati 1 e 2, il valore complessivo del *Fondo Premialità e fasce* 2019 come quantificato dall'Amministrazione, e pari a € **12.707.610,64**. Detto valore si discosta, in misura pari a € 0,01, da quello indicato nell'ipotesi di accordo sottoscritta il 3 dicembre u.s., per effetto di un arrotondamento per eccesso eseguito in automatico dal programma di calcolo;
- adeguare di conseguenza nell'Allegato 2, nella stessa misura sopra riportata (€ 0,01), il valore totale delle destinazioni del *Fondo Premialità e fasce* 2019 specificamente regolate dal presente contratto (€ 2.151.699,66), nonché il valore indicativo delle risorse del predetto fondo destinate alla valorizzazione degli obiettivi del Progetto Complessivo Aziendale 2019 (€ 1.188.786,80), riportando detto valore anche nel testo negoziale, al Paragrafo 1, *Fondo premialità e fasce*, punto 1, lett. b), 8;
- sostituire l'ultima frase di cui al Par. 1 – Fondo premialità e fasce, punto 1, lett. b) "Incentivo per la valorizzazione del personale che attraverso l'utilizzo del mezzo aziendale o proprio garantisce lo svolgimento dell'attività istituzionale ed il raggiungimento degli obiettivi di mandato" come di seguito riportato:

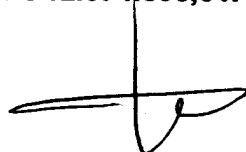
"Qualora le risorse previste per la lettera a) non fossero sufficienti, le quote annue lorde di incentivo indicate nella medesima lettera, (€ 300,00 - € 600,00), verranno ridotte in proporzione"

Le parti procedono quindi alla sottoscrizione del contratto nel testo che segue.

PRIMA PARTE: L'AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE

1. Si richiama il decreto n. 255 dd. 29.03.2019 recante: "*Adozione del programma e del bilancio preventivo economico annuale per l'anno 2019. (P.A.L. 2019)*", con il quale si è provveduto a quantificare, in via provvisoria, i fondi contrattuali del personale del Comparto per l'esercizio 2019, sulla base di quanto disposto dal CCNL 21.05.2018 e tenuto conto degli incrementi esplicitati in premessa. I valori complessivi dei fondi 2019, di cui al citato decreto, sono i seguenti:

- **Fondo Condizioni di lavoro e incarichi**(art. 80 CCNL 21.05.2018): € **10.395.464,71**;
- **Fondo Premialità e fasce** (art. 81 CCNL 21.05.2018): € **12.574.698,01**.



2. Rispetto al valore di cui al decreto 255/2019, in applicazione dell'art. 81, c. 7, il fondo "Premialità e fasce" 2019 viene integrato delle risorse residue relative all'anno 2018 del Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi", in quanto non utilizzate integralmente, per un valore pari a € 132.912,63. Il valore complessivo del fondo 2019 ammonta quindi ad € 12.707.610,64.
3. La quantificazione del fondo viene allegata alla presente intesa (**Allegato 1**).
4. La quantificazione definitiva dei fondi sarà nota in sede di bilancio consuntivo 2019.

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

Paragrafo 1 Finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali "Condizioni di lavoro e incarichi" e "Premialità e fasce" – esercizio 2019.

Le parti provvedono quindi a definire, per ciascun fondo di competenza, le finalizzazioni delle risorse disponibili per la remunerazione degli impieghi previsti dal CCNL.

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.05.2018)

Si richiamano le destinazioni già condivise nel contratto integrativo aziendale dd. 29.01.2019 (ipotesi dd. 20.12.2018). Come anticipato in premessa, l'art. 11, c. 1 lett. a), del D.L. 14.12.2018, n. 135, convertito nella Legge n. 12 del 11.02.2019, ha confermato che gli incrementi di cui agli artt. 80, c. 3, lett. a) e 81, c. 3, lett. a) CCNL 21.05.2018 non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 75/2017.

Ne consegue che le risorse determinate dall'incremento pari a € 91,00 per personale in servizio al 31.12.2015 (3484 unità), a decorrere dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 (art. 80, c. 3, lett. a) CCNL 21.05.2018), pari a € 317.044,00 risultano disponibili. A tal fine, si precisa che la quota effettivamente disponibile ammonta ad € 316.862,00, per effetto della cessione di quota parte del medesimo incremento all'AAS 2, a seguito del passaggio delle funzioni CUVB/CURPE e del conseguente trasferimento di 2 unità di personale dal 01.12.2018 (decreto n. 952/2018). La quota oggetto di cessione è pari a € 182,00.

Ciò posto, e richiamato quanto già condiviso nel contratto integrativo aziendale dd. 22.11.2018, le parti concordano di destinare l'intero importo pari a € 316.862,00 alla valorizzazione degli incarichi di funzione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 80, c. 6, lett. c) CCNL 21.05.2018.

Le destinazioni del fondo per l'esercizio 2019 sono definite nella tabella allegata (**Allegato 2**). I budget di risorse destinati ai singoli istituti sono stati definiti tenuto conto degli impieghi già negoziati nel precedente accordo dd. 29.01.2019, dei valori di spesa 2018, aggiornati all'ultima mensilità utile (11/2019), ed altresì della proiezione di spesa relativa all'esercizio 2019, ove ragionevolmente valutabile.

Singoli superamenti dei budget sono ammessi nel rispetto del valore complessivo del fondo per l'esercizio di riferimento.

FONDO PREMIALITÀ E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)

Le parti prendono atto che la L.R. 17 dicembre 2018, n. 27 ha ridisegnato l'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio Sanitario Regionale, prevedendo, all'art. 11, c. 4, la costituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina, entro il 01/01/2020, e la successione della stessa nel patrimonio dell'ASUI TS ed in parte del patrimonio dell'A.A.S. 2.

Tenuto quindi conto della fase di avvio del processo di ridefinizione dell'assetto regionale e dell'imminente costituzione delle nuove Aziende Sanitarie Regionali, ed altresì dei nuovi principi di ripartizione delle risorse dei fondi contrattuali, introdotti dal CCNL dd. 21.05.2018, oggetto di progressiva applicazione, le parti ritengono funzionale ed opportuno mantenere il medesimo sistema incentivante, già applicato in ASUI TS negli esercizi precedenti, in quanto compatibile con il nuovo sistema delineato dal citato CCNL.

Un tanto, nelle more della definizione, in sede di contrattazione decentrata con la Delegazione Sindacale della neocostituita ASU GI, delle regole generali e comuni di ripartizione delle risorse disponibili nei fondi contrattuali, tenuto conto delle esigenze che emergeranno in sede di definizione della nuova organizzazione aziendale.

Relativamente agli istituti della premialità correlati alla performance organizzativa e individuale, le parti convengono quindi quanto segue.

1. Premi correlati alla performance organizzativa (Art. 81, c.6, lett. a)

a) - Risorse aggiuntive regionali 2019

Le parti richiamano i contratti collettivi integrativi per la finalizzazione delle risorse aggiuntive regionali, attribuite con intesa regionale dd. 25.02.2019 (DGR n.323 dd.01.03.2019) alle Aziende Sanitarie Regionali per l'esercizio 2019, e di seguito elencati:

- contratto integrativo aziendale 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" sottoscritto in data 20.06.2019 (ipotesi CIA dd. 05.03.2019);
- contratto integrativo aziendale recante "Accordo per la definizione dei criteri per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali. Accordo stralcio per il mantenimento dei livelli assistenziali e di attività nel periodo estivo. Esercizio 2019 - Personale del Comparto -" sottoscritto in data 20.06.2019 (ipotesi CIA dd. 29.05.2019);
- - contratto integrativo aziendale recante "Accordo per la finalizzazione complessiva delle risorse aggiuntive regionali esercizio 2019 - Personale del Comparto - " sottoscritto in data 18.07.2019 (ipotesi CIA dd. 20.06.2019).

b) Altri impieghi

Le parti confermano tutti gli elementi che hanno portato - negli esercizi precedenti - al riconoscimento di forme di incentivazione specifica per il personale. Gli impieghi delle risorse vengono definiti nei punti successivi.

Gli incentivi descritti ai punti successivi (1-6) vengono riconosciuti quale maggiorazione del premio correlato al raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale 2019 (produttività collettiva) e liquidati secondo quanto di seguito stabilito.

1. Incentivo per la valorizzazione del personale che attraverso l'utilizzo del mezzo aziendale o proprio garantisce lo svolgimento dell'attività istituzionale ed il raggiungimento degli obiettivi di mandato.

L'attività dell'Azienda sul territorio, con particolare riferimento alla deospedalizzazione protetta e all'erogazione dei servizi di assistenza presso il domicilio dell'utente, risulta da tempo in espansione e richiede il mantenimento di un adeguato numero di accessi a favore dell'utenza.

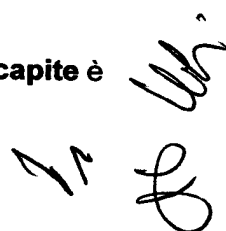

Quanto sopra richiede quindi di adottare ogni strumento utile per favorire lo svolgimento del maggior numero di interventi nell'arco della giornata lavorativa.

Peraltro, la garanzia dei servizi viene realizzata anche attraverso la collaborazione delle strutture che svolgono attività di supporto indiretto.

Pertanto, le parti concordano di valorizzare, in maniera particolare, il personale che attraverso l'utilizzo del mezzo aziendale o proprio garantisce lo svolgimento dell'attività istituzionale ed il raggiungimento degli obiettivi di mandato, secondo le seguenti modalità:

a) a tutto il personale che ha utilizzato il mezzo aziendale o proprio per esigenze di servizio per una quantità superiore alle 80 giornate l'anno, viene riconosciuta:

- una quota pari a **€ 300,00 annui pro capite**;
- per il personale autista operante nella SS Sistema 118, la quota **annua pro capite** è pari a **€ 600,00**.



b) al solo personale che utilizza l'automezzo proprio per esigenze di servizio, con eccezione del personale addetto allo svolgimento di compiti ispettivi, viene altresì riconosciuto:

- un ulteriore incentivo per ciascun viaggio effettuato e calcolato per l'eventuale differenza tra la quota già rimborsata in misura pari al costo del trasporto con mezzo pubblico e la quota correlata ai km percorsi. La liquidazione del presente incentivo avverrà sulla base della presentazione della relativa modulistica mensile da parte del responsabile, ferma restando la valutazione degli obiettivi di mandato da parte dell'OIV, con conseguente eventuale recupero della quota non spettante.

La quota di risorse del fondo destinata alla valorizzazione della predetta attività è pari a complessivi € 150.000,00, di cui stimati € 132.000,00 per l'incentivo di cui alla lettera a) e stimati € 18.000,00 per l'incentivo di cui alla lettera b). Qualora la quota destinata all'incentivo di cui alla lettera b) non fosse sufficiente, la quota spettante verrà garantita con le risorse destinate all'incentivo di cui alla lettera a).

Qualora le risorse previste per la lettera a) non fossero sufficienti, le quote annue lorde di incentivo indicate nella medesima lettera, (€ 300,00 - € 600,00), verranno ridotte in proporzione.

2 Incentivo per il personale operante nei distretti sanitari impegnato nell'attività di front office.

Le parti confermano anche per l'esercizio 2019 la particolare importanza dell'attività degli sportelli amministrativi distrettuali per garantire adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, relativi alle attività svolte, con prevalenza e costanza, a contatto diretto con il pubblico.

A tal fine, ritengono di proseguire nel riconoscimento di una forma di incentivazione specifica per il personale dei Distretti prevalentemente e costantemente impiegato nello svolgimento concomitante di tutte le seguenti attività tipiche degli sportelli amministrativi, quali:

- iscrizione al SSN di cittadini italiani, comunitari ed extracomunitari;
- scelta/sostituzione del Medico di Medicina Generale e Pediatra di Libera Scelta;
- modifica dati anagrafici sulla tessera sanitaria;
- cambio di residenza o di domicilio, con rispettiva comunicazione di trasferimento all'ASL di provenienza;
- inserimento esenzioni per: maternità, patologie, infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, invalidità civile e malattie rare, etc;
- assicurazione/copertura sanitaria all'estero e stranieri in Italia.

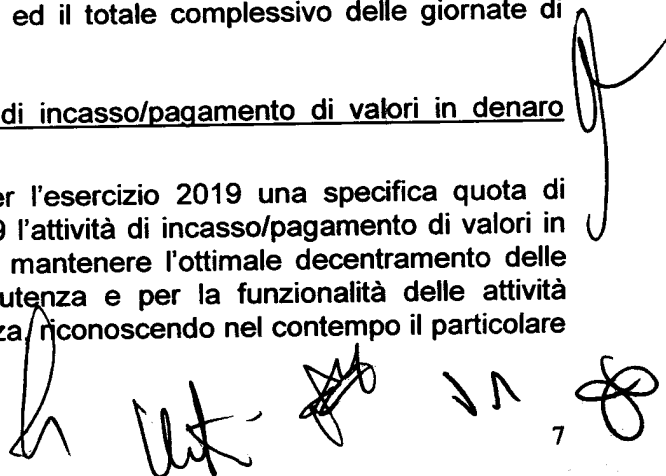
Si ritiene che per attività di sportello in front office svolta, con impegno prevalente e costante, si debba considerare una presenza giornaliera di almeno 3 ore nei giorni di apertura al pubblico. Il diritto all'incentivo sorge se vi sono almeno 50 giornate di attività.

Il budget di risorse destinato al presente progetto è pari a complessivi €9.000,00.

La quota di incentivo individuale spettante verrà calcolata in rapporto al numero di giornate di effettiva attività ed al personale direttamente coinvolto, in relazione all'impegno profuso per garantire la funzionalità del servizio. In ogni caso, la quota giornaliera di incentivo conseguente dal rapporto tra le risorse distribuibili (€ 9.000,00) ed il totale complessivo delle giornate di attività non potrà superare l'importo di € 5,16.

3 Incentivo per il personale che svolge attività di incasso/pagamento di valori in denaro (Maneggio denaro).

Le parti confermano l'opportunità di destinare per l'esercizio 2019 una specifica quota di incentivazione al personale che ha svolto nel 2019 l'attività di incasso/pagamento di valori in denaro (maneggio valori). L'incentivo consente di mantenere l'ottimale decentramento delle funzioni di cassa, con evidente vantaggio per l'utenza e per la funzionalità delle attività aziendali per l'erogazione dei servizi alla cittadinanza, riconoscendo nel contempo il particolare



impegno del personale che assume la responsabilità della regolarità delle attività della cassa gestita, anche mediante la resa del Conto giudiziale alla Corte dei Conti.

A tal fine, le parti stabiliscono di fissare un budget di risorse, pari a € 15.000,00, da distribuire tra il personale impegnato nell'attività di incasso/pagamento di valori in denaro.

L'incentivo verrà riconosciuto al personale che avrà svolto l'attività di incasso/pagamento di valori in denaro presso una delle seguenti casse aziendali:

- SC Centro Cardiovascolare
- CUP – sede Via del Farneto
- CUP – sede Ospedale Maggiore;
- CUP – sede Ospedale di Cattinara.
- Cassa Aziendale Centrale
- Cassa Economale D1
- Cassa Economale D2
- Cassa Economale D3
- Cassa Economale D4
- Cassa Economale DDD sostanze illegali
- Cassa Economale DDD sostanze legali
- Cassa Economale DIP
- Cassa Economale SCAGS (sede principale)
- Cassa Economale SCAGS Magazzino Scorte Varie (attiva fino al 30.6.2019)
- Cassa Economale SCMSP

La quota di incentivo individuale spettante verrà calcolata in rapporto al numero di giornate di effettiva attività ed al personale direttamente coinvolto, in relazione all'impegno profuso per garantire la funzionalità del servizio. In ogni caso, la quota giornaliera di incentivo conseguente dal rapporto tra le risorse distribuibili (€ 15.000,00) ed il totale complessivo delle giornate di attività non potrà superare l'importo di € 5,16.

4 Incentivazione del personale amministrativo aziendale e del personale non turnista dei ruoli sanitario e tecnico delle Strutture di Staff e delle Strutture della Direzione Amministrativa.

Le parti condividono l'esigenza di riconoscere a tutto il personale amministrativo aziendale, nonché al personale sanitario e tecnico non turnista delle Strutture di Staff e di quelle afferenti alla Direzione Amministrativa, il costante impegno profuso a fronte della notevole riduzione della forza lavoro che deriva dalle vigenti direttive programmatiche regionali e nazionali, cui si associa l'incremento della complessità dell'attività lavorativa e l'attenzione ad aspetti organizzativi in evoluzione.

A tal fine, esse ribadiscono l'opportunità di utilizzare parte del fondo in argomento per l'attribuzione di un'incentivazione adeguata, a titolo di maggiorazione della *produttività collettiva*, destinata al predetto personale in servizio al 31.12.2018 e che sia rimasto titolare del rapporto d'impiego nel corso dell'intero esercizio 2019. In tal modo, viene perseguito l'obiettivo di contenere, per quanto possibile, il disagio derivante dal ridotto turn over del personale interessato.

Le parti stabiliscono di fissare un budget pari a € 130.000,00, da distribuire secondo le regole previste per la liquidazione degli obiettivi di cui al progetto complessivo aziendale.

5 Servizio di medicina iperbarica.

L'Ospedale di Cattinara dispone di una camera iperbarica di 12 posti a sedere ed è l'unico centro di riferimento della Regione Friuli Venezia Giulia. Il servizio è assicurato da 7 unità

infermieristiche delle quali 5 abilitate alla conduzione ed all'assistenza all'interno di essa e 2 per ora abilitate ad operare dentro la camera iperbarica, secondo le linee guida Ispesl.

In relazione al particolare "disagio" che deriva al personale per effetto degli ingressi nella camera, per il quale il CCNL non ha ancora previsto una specifica indennità, le parti convengono di riconoscere all'équipe infermieristica una quota aggiuntiva, a titolo di produttività, da liquidare a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dalla Direzione Infermieristica, previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione, del raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale, ed esclusivamente in presenza di una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

A tal fine, per l'esercizio 2019 è destinata una quota complessiva a carico delle risorse della produttività pari ad € 16.000,00. La quota è stata definita stimando un numero indicativo di entrate del 2019 pari a quello del 2018 (totali 91) e verrà distribuita e riconosciuta al personale avente titolo in relazione al numero di ingressi pro capite, nel rispetto del budget stabilito. Nel caso le entrate siano sensibilmente inferiori alla previsione la quota andrà riproporzionata.

6 Servizio trasporto esterni

Le parti, in considerazione della costante disponibilità dimostrata dal personale dedicato al servizio trasporto esterni al fine di assicurare l'attività che assume spesso i caratteri della necessità ed urgenza, condividono di continuare a riconoscere al personale interessato, anche per l'esercizio 2019, una quota di incentivazione aggiuntiva effettuata per necessità correlate ai trapianti ed attività connesse.

A tal fine, per l'esercizio 2019 è destinata una quota complessiva di risorse pari ad € 12.500,00, stimata sulla base della spesa sostenuta per la medesima incentivazione nell'esercizio 2018. La quota verrà distribuita e riconosciuta al personale avente titolo secondo i seguenti importi:

- € 50,00 per ciascuna trasferta effettuata extra-regione;
- € 25,00 per ciascuna trasferta intra-regione.

Qualora le risorse non fossero sufficienti, le tariffe previste per ciascuna trasferta verranno ridotte in proporzione.

L'incentivo non è cumulabile con l'incentivo previsto per lavalorizzazione del personale che attraverso l'utilizzo del mezzo aziendale o proprio garantisce lo svolgimento dell'attività istituzionale ed il raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Modalità di liquidazione degli incentivi di cui ai punti dall'1 al 6

La liquidazione degli incentivi a favore del personale interessato avverrà a consuntivo, sulla base degli elementi forniti dai Responsabili di Struttura, nei limiti del budget spettante, previa verifica, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, del raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale 2019, ed esclusivamente in presenza di una valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento.

Le quote effettivamente spettanti verranno definite sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi previste per la liquidazione della quota di valorizzazione degli obiettivi di cui al progetto complessivo aziendale, e pertanto:

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

Al fine di garantire il buon funzionamento della procedura di liquidazione i dati inerenti le singole forme di incentivo dovranno essere trasmessi alla competente Struttura nei termini dalla stessa specificamente indicati.



7 Produttività critica di cui all'accordo dd. 30.11.2017.

Si richiama quanto disposto dall'accordo dd. 30.11.2017, inerente i criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva, in quanto compatibile con il nuovo assetto delineato dal CCNL 21.05.2018, con particolare riferimento alla cosiddetta "produttività critica".

Ciò posto, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL dd. 21.05.2018 che, in coerenza alla nuova architettura dei fondi contrattuali del personale del comparto, ridisegna altresì le modalità di distribuzione delle risorse del "Fondo Premialità e fasce", una quantità di risorse pari a € 50.000,00 viene destinata, per l'esercizio 2019 alla produttività critica, per le finalità già stabilite nel medesimo accordo 30.11.2017 e di seguito riportate:

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

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

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

Produttività critica di cui all'accordo dd. 30.11.2017 - Sostituzioni titolari di incarichi di posizione organizzativa e coordinamento

Nell'ambito delle risorse destinate alla "produttività critica", una quota di risorse pari a € 15.000,00 viene destinata all'incentivazione del personale che, nel corso dell'esercizio 2019, ha sostituito i titolari di incarico di posizione organizzativa o coordinamento assenti o cessati dal servizio, secondo le regole già definite nel medesimo accordo dd. 30.11.2017, in quanto compatibili con il CCNL 21.05.2018.

La liquidazione dell'incentivo è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi di cui al Progetto Complessivo Aziendale secondo una % che determina l'attribuzione del 100% della quota di competenza (tra 86% e 100%).

Tenuto conto che, per l'esercizio 2019, permangono ancora diversi sistemi di valorizzazione della parte variabile dell'indennità di coordinamento, si stabilisce che per l'esercizio 2019, l'incentivo per la sostituzione venga erogato esclusivamente con riferimento alla parte fissa dell'indennità. Un tanto, in deroga a quanto previsto dall'art. 7, c. 1, punto 1.2, lett.b), primo alinea del contratto integrativo dd. 30.11.2017.

8 Progetto Complessivo Aziendale (ex produttività collettiva)

La quota di risorse risultante dalla differenza tra il fondo complessivamente disponibile per l'esercizio 2019 e gli impieghi definiti nel presente accordo, ivi compresa le quote destinate agli impieghi di cui al paragrafo successivo, e pari indicativamente a € 1.188.786,80, viene destinata alla valorizzazione degli obiettivi del Progetto Complessivo Aziendale 2019, di cui al decreto 599/2019.

Il budget di cui sopra potrà essere ulteriormente incrementato delle risorse destinate ai singoli impieghi di cui al presente accordo, qualora non interamente utilizzate, nel rispetto delle norme di finanza pubblica.

Le risorse previste dall'art. 81, c. 3, lett.a) del CCNL 21.05.2018 (1% del monte salari), qualora erogabili al personale per effetto dei risultati di gestione, vengono liquidate secondo le regole



già stabilite con accordo dd. 30.11.2017 ed ancora in vigore per la "produttività collettiva", tenuto conto di quanto previsto dall'art. 84 del medesimo CCNL.

2. Premi correlati alla performance individuale (Art. 81, c.6, lett. b e art. 82 CCNL 21.05.2018)

Si richiama quanto previsto dall'art. 84 CCNL 21.05.2018, il quale stabilisce che la contrattazione integrativa destina la parte prevalente (più del 50%) delle risorse di cui all'art. 80, c. 4 e di cui all'art. 81, c. 4, con esclusione di quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui al fondo "Premialità e fasce" e, specificamente, ai premi correlati alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Si richiama altresì quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 21.05.2018, che attribuisce una maggiorazione del premio individuale (non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi erogati al personale valutato positivamente), al personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda. La contrattazione integrativa definisce, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Ciò posto, al fine di dare applicazione al sistema della performance delineato dal CCNL 21.05.2018, le parti concordano di destinare ai premi di cui all'art. 81, c. 6, lett.b) "premi correlati alla performance individuale" una quota di risorse pari ad € 500.000,00, nonché di definire i seguenti criteri di attribuzione dei premi:

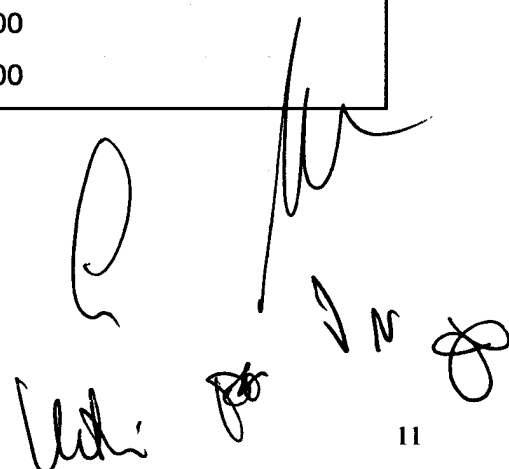
a) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. concorrono all'attribuzione del premio della performance individuale, esclusivamente: i dipendenti che abbiano conseguito, nell'anno di riferimento, la valutazione positiva delle prestazioni individuali svolte, secondo il sistema di valutazione dell'Azienda di cui al decreto 439/2018. In caso di trasferimento in corso d'anno, e quindi in presenza di più schede di valutazione (tutte positive), verrà tenuto conto della media aritmetica dei punteggi acquisiti;
2. Sulla base dei punteggi acquisiti, viene redatta una graduatoria per ciascun dipartimento (rimangono distinti il dipartimento tecnico e quello amministrativo)/distretto, per la direzione generale e per la direzione sanitaria e sociosanitaria, tenuto conto delle sole strutture che hanno raggiunto gli obiettivi del progetto complessivo aziendale dell'anno, secondo una percentuale che attribuisce il 100% della quota di collettiva (tra 86% e 100%);
3. Il dipendente trasferito in corso d'anno ad altra struttura aziendale concorre nella graduatoria ove afferisce la struttura nella quale abbia avuto il maggiore periodo di permanenza.
4. A ciascuna graduatoria vengono applicate le seguenti percentuali, con le relative quote teoriche del premio individuale ai fini dell'individuazione dei relativi destinatari:

Percentuali da applicare a ciascuna graduatoria	Quota teorica massima premio individuale
30% con valutazioni più elevate	€ 170,00
Successivo 40%	€ 135,00
Ultimo 30%	€ 100,00

Esempio: graduatoria con 120 valutazioni positive:

- 30% con valutazioni più elevate = dal 1° al 36° posto;
- successivo 40% = dal 37° all'85° posto;
- ultimo 30% = dall'86° al 120° posto.



5. Qualora l'applicazione delle percentuali produca un numero di destinatari da arrotondare, l'arrotondamento sarà applicato per difetto se $<0,5$ e per eccesso se \Rightarrow di $0,5$ (es: 30% pari a 48,34, i destinatari saranno 48; 30% pari a 48,57 i destinatari saranno 49).
6. In caso di pari punteggio tra due o più dipendenti che si contendono l'ultimo posto nella percentuale di riferimento, al fine di individuare il destinatario del premio, si applicano i seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - assenza di sanzioni disciplinari applicate nell'anno di riferimento;
 - maggiore presenza in servizio nell'anno (giorni di effettiva presenza in servizio), considerando comunque utili, oltre la soglia dei 45 giorni, le situazioni, già riconosciute ai fini dell'erogazione della produttività collettiva (accordo dd. 30.11.2017);
 - maggiore permanenza nel dipartimento/distretto/direzione ove il dipendente risulta in graduatoria.
7. La quota teorica di premio individuale verrà erogata in misura fissa per tutte le categorie secondo i criteri di cui all'art. 4 dell'accordo sulla distribuzione della produttività collettiva (performance organizzativa) dd. 30.11.2017, in quanto compatibili con le nuove disposizioni del CCNL.

b) Regole per il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale ai dipendenti con valutazioni più elevate

Si stabiliscono i seguenti criteri:

1. Tenuto conto delle graduatorie elaborate ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale, viene stabilito a livello aziendale un numero massimo di beneficiari della maggiorazione del premio, pari a 150, ripartito tra i vari ambiti, in relazione al peso % di ciascuno ambito (distretto/dipartimento/direzione), calcolato in rapporto al totale dei dipendenti valutati positivamente.

Es. 3517 numero totale dipendenti valutati positivamente; 150 beneficiari corrisponde al 4,26% di 3517. Detta percentuale viene applicata sulle singole graduatorie per individuare il numero dei destinatari della maggiorazione del premio individuale.

2. La maggiorazione del premio individuale, calcolata sulla quota media del premio individuale (€ 135,00), e pari al 60% (minimo 30%) della medesima quota media, corrisponde alla quota teorica pari a € 81,00 e viene erogata in misura fissa per tutte le categorie, secondo i criteri dell'art. 4 citato.

c) Norma di garanzia

Tenuto conto che, sulla base dell'andamento della forza di personale in corso d'anno, il numero del personale soggetto alla valutazione potrebbe variare in maniera non programmata, si ritiene di stabilire che qualora il budget di risorse destinato alla performance individuale non sia sufficiente a garantire le quote teoriche di premio ivi stabilite, le stesse saranno ridotte in proporzione.

3. Attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

Le parti prendono atto che:

- le risorse destinate al personale che ha conseguito la progressione economica fino al 31.12.2017, tenuto conto degli adeguamenti dei valori introdotti dal CCNL 21.05.2018, unitamente alle risorse destinate alla progressione economica al 01.01.2018 con precedente accordo dd. 22.11.2018 (Prot. SCGP 14313 dd. 27.11.2018) ammontano ad € 6.277.806,61;
- in applicazione dell'art. 81, c. 3, lett. a), l'importo che incrementa stabilmente il fondo, dal 01.01.2019, calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul



fondo, per effetto dell'incremento degli stipendi tabellari, previsto dall'art. 76 del CCNL 21.05.2018, ammonta ad € 272.587,56

Ne consegue che le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive, in applicazione dell'art. 81, c. 6 CCNL 21.05.2018, ammontano ad € 6.550.394,17.

Ciò posto le parti concordano di destinare alle nuove fasce retributive:

- una quota pari a € 80.412,86, derivante dall'applicazione dell'art. 12, c. 3 CCNL 20.09.2001 – II biennio economico 2000-2001;

- le risorse già destinate alla progressione economica orizzontale, derivanti dalle cessazioni intervenute nel corso del 2019 (al netto delle assunzioni di personale con fasce in godimento, es. per effetto di mobilità), previa verifica della compatibilità economica del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

4. Norma finale

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente testo si rinvia ai criteri generali di ripartizione delle risorse della *produttività* di cui all'accordo dd. 30.11.2017, in quanto compatibili con le nuove disposizioni del CCNL 21.05.2018.

Paragrafo 2 Modifica del contratto collettivo integrativo dd. 29.01.2019 recante: "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali"

L'Amministrazione prende atto che, nella seduta del 27.11.2019, la Delegazione Sindacale ha chiesto di incrementare la valorizzazione del criterio 3 (periodo di permanenza nell'ultima fascia di appartenenza), per la valutazione selettiva degli aspiranti alla fascia economica superiore, dal punteggio pari a 0,5 punti per anno al punteggio pari a 2 punti per anno.

Ciò posto, conclusa la fase di valutazione e analisi, e nel rispetto del principio di selettività previsto dalla normativa vigente, l'Amministrazione ritiene di poter accogliere la richiesta della parte sindacale nella misura dell'incremento di 0,5 punti per anno. Di conseguenza, le parti concordano di sostituire il criterio 3, art. 4 – Criteri di valutazione, pag. 5 del contratto collettivo integrativo dd. 29.01.2019 recante: "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali" con il seguente inciso:

"CRITERIO 3

Ai fini della valutazione del criterio 3, la permanenza nell'ultima fascia di appartenenza viene valorizzata in 1 punto per anno, espresso in giorni riproporzionati all'anno intero. (es. ultima fascia attribuita dal 1.1.2010, tempo di permanenza nella fascia equivale a 9 anni = 9 p.). Per quanto riguarda il periodo di permanenza nella fascia zero, non vanno valorizzati i primi 5 anni di anzianità in quanto requisito di accesso all'istituto".

Qualora il punteggio ottenuto per singolo dipendente applicando il criterio 3 sia superiore al punteggio di cui al criterio 1 – scheda di valutazione, lo stesso verrà ricondotto al valore del punteggio ottenuto in applicazione del medesimo criterio 1 (es. punteggio criterio 3 = 18; punteggio criterio 1 = 15, il punteggio del criterio 3 viene ricondotto a 15).

Il contratto collettivo integrativo dd. 29.01.2019, integrato con quanto sopra descritto, viene quindi applicato a decorrere dalla progressione economica orizzontale 01.01.2020.

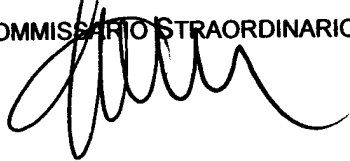
ALLEGATI AL DOCUMENTO

- Tabella quantificazione provvisoria "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81, CCNL 21.05.2018 – esercizio 2019 (Allegato 1);
- Tabella finalizzazioni "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80, CCNL 21.05.2018, esercizi 2018-2019 (Allegato 2);






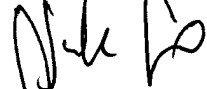

- Tabella finalizzazioni "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81, CCNL 21.05.2018, esercizio 2018 (Allegato 3).

Trieste, 23 dicembre 2019

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

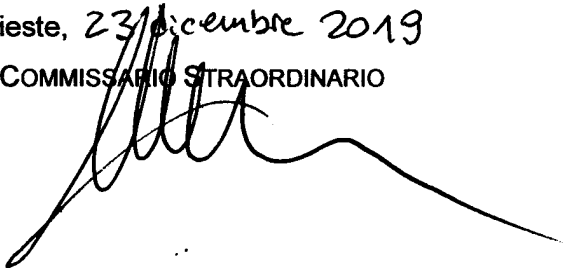
CGILFP 
UIL FRC  
FILCS 
PSI-UPPS 
CIN 
ML 

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Tenuto conto che non sono ancora note le risorse disponibili al 31.12.2019 per la progressione economica orizzontale, le parti si riservano di valutare, in coerenza con le vigenti disposizioni normative e contrattuali, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale 01.01.2020.

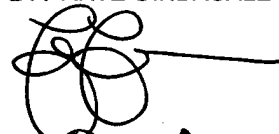
Trieste, 23 dicembre 2019

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

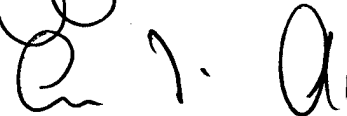


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE


CGIL TP



UIL FPL



FIACS



FSI - USE



RLU



orl



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
risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti (p.v.), combinato disposto di cui all'art. 81, c. 2, lett. a), c. 6. CCNL 2018		660.412,86
fondo storico consolidato produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 81, c. 2, lett. b CCNL 2018) decreto 376-2018	1.953.409,77	
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	
quota fondo trasferita all'AAS 2 per trasferimento funzioni CUVB/CURPE - 2 unità dal 01/12/2018 (decreto n. 952/2018)	-6.668,08	
Totale risorse stabili precedente fondo produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 81, c. 2, lett. b CCNL 2018):		1.940.614,42
fondo storico premialità e fasce (art. 81 CCNL 2018)		8.829.480,31
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		9.102.067,87
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)		9.102.067,87
Incrementi variabili di anno in anno (art. 81, c. 4 CCNL 2018)		
risorse aggiuntive regionali 2019 (DGR 323 dd. 01/03/02019)	3.425.516,81	
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. 4, 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	
residui 2018 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" (art. 81, c. 7 CCNL 21.05.2018)	132.912,63	
Totale incrementi variabili di anno in anno (art. 81, c. 4 CCNL 2018)		3.605.542,77
Fondo 2019 provvisorio		12.707.610,64

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART.80 CCNL 2018)	
ESERCIZIO 2019	
MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
2019	
MODULO 2.1 - Sezione I	
- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	
-risorse già destinate agli incarichi di posizione organizzativa (art. 80, c. 6 CCNL 21/5/2018 - accordo dd. 22.11.2018)*	433.763,95
-risorse già destinate agli incarichi di coordinamento (art. 80, c. 6 CCNL 21/5/2018 - accordo dd. 22.11.2018), al netto dell'indennità di coordinamento ad esaurimento (art. 21, c. 3 CCNL 21/05/2018)*	289.309,25
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	723.073,20
MODULO 2.2 - Sezione II	
- Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	
a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art.31 (Lavoro Straordinario)	
compensi per ore straordinarie**	1.349.629,51
b) Indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità)	
-art.86 CCNL 21/5/2018:	
indennità di pronta disponibilità (art. 86, c.1 CCNL 2018) - budget definito in base al piano di cui al decreto 714/2018	452.000,00
indennità polizia giudiziaria (art. 86, c. 2 CCNL 2018)	24.000,00
indennità di turno sulle 24 ore per il personale del ruolo sanitario e tecnico (art. 86, c.3 CCNL 2018)	630.000,00
indennità di turno sulle 12 ore (art. 86, c. 4 CCNL 2018)	300.000,00
indennità sostitutiva operatori prof.li ex art. 44, c. 5 CCNL 1995 operanti su un solo turno (art. 86, c. 5 CCNL 2018)	9.100,00
Indennità di terapia intensiva e sale operatorie personale infermieristico (art. 86, c. 6 lett.a) CCNL 2018)	520.000,00
Indennità di terapia sub intensiva e servizi di nefrologia e dialisi personale infermieristico (art. 86, c. 6 lett.b) CCNL 2018)	
indennità servizi di malattie infettive - personale infermieristico (art. 86, c. 6 lett.c) CCNL 2018)	18.000,00
indennità per il personale ruolo sanitario operante su un solo turno - terapie intensive e sale operatorie (art. 86, c. 7 CCNL 2018)	45.000,00
indennità personale ausiliario specializzato ed OTA servizi di malattie infettive (art. 86, c. 8 CCNL 2018)	1.300,00
Indennità operatori socio sanitari di sala operatoria/terapia intensiva-sub intensiva, nefrologia e dialisi, malattie infettive (art. 86, c. 9 CCNL 2018)	145.000,00
Indennità di sala operatoria/terapia intensiva-sub intensiva altri operatori del ruolo sanitario, nei limiti della disponibilità del fondo (art. 86, c. 10 CCNL 2018)	6.500,00
Indennità notturna (art. 86, c. 12 CCNL 2018)	1.130.000,00
Indennità festiva (art. 86, c. 13 CCNL 2018)	700.000,00
Indennità per l'assistenza domiciliare (art. 87 CCNL 21/5/2018)	330.000,00
Indennità SERT (art. 88 CCNL 21/5/2018)	56.000,00
Indennità RX (art. 91 CCNL 21/5/2018)	100.000,00
Totale Indennità correlate alle condizioni di lavoro lett.b)	4.466.900,00
c) Indennità di incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e Indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento)	
indennità d'incarico (art.20 comma 3 CCNL 21/5/2018)	316.862,00
indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 comma 3 CCNL 21/5/2018)=ind. Coordinamento fissa di 1ª istanza di prima applicazione	109.000,00
Totale indennità lett. c)	425.862,00
d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art.2, comma 3. del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e Indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina del previgente CCNL	
valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	2.515.000,00
indennità professionale specifica (art. 39 comma 1 CCNL 07/04/1999 e succ. conferme - art. 89 e 90 CCNL 2018)	915.000,00
Totale lett d)	3.430.000,00
Totale Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	9.672.391,51
MODULO 2.3 - Sezione III	
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	723.073,20
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	9.672.391,51
c) totale destinazioni ancora da regolare	0,00
d) totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	10.395.464,71

* nelle more del completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione, restano in vigore gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento (art. 22 CCNL 21/05/2018)

** per il lavoro straordinario, la definizione del budget tiene conto del budget precedente, incrementato dell'ulteriore fabbisogno emerso in sede di analisi dei consumi 2018.

spesa 2018 (stip. 11/2019)	proiezione annua 2019 (stip. 11/2019)
352.659,02	345.584,80
278.303,21	286.179,27
630.962,23	631.764,07

1.417.172,75	1.349.629,51
445.976,77	432.523,67
23.385,39	22.178,41
632.906,27	626.054,17
320.376,44	285.225,30
9.292,75	9.162,35
482.475,43	532.551,11
15.599,55	18.121,92
40.880,73	46.899,87
1.682,85	1.352,39
77.383,81	144.004,84
5.051,64	6.775,08
1.128.515,35	1.125.099,78
719.170,65	700.317,09

321.240,96	321.284,82
55.202,97	52.781,98
97.719,84	97.774,18
4.376.861,40	4.422.106,96

0,00	0,00
120.366,90	105.960,63
120.366,90	105.960,63

2.502.796,45	2.489.891,75
898.109,98	892.628,36
3.400.906,43	3.382.520,11
9.946.269,71	9.891.981,28

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several initials below it.

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art.81 CCNL 2018)

ESERCIZIO 2019

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
MODULO 2.1 - sezione I	
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione:	
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 (adeguato al CCNL 2018) + quota 01/01/2018 (€ 231.510,71)	6.277.806,61
importo calcolato in rapporto al nuovo valore fasce attribuite (art. 81, c. 3, lett.a CCNL 2018)	272.587,56
totale	6.550.394,17
risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che ha conseguito la progressione in anni precedenti (P.V.)	580.000,00
quota monte salari	0,00
quota 0,00% monte salari su consuntivo 2001 (indicazioni metodologiche 2019)	
risorse aggiuntive regionali 2019 (accordo regionale dd.25.02.2019 - accordi decentrati 2019)	
quota per tutor e RAFF	100.000,00
complessità assistenziale e continuità dei servizi	1.900.246,28
quota per obiettivi strategici regionali prioritari	1.425.270,53
totale risorse aggiuntive regionali 2019	3.425.516,81
TOTALE DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	10.555.910,98
MODULO 2.2 - Sezione II	
Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo:	
a) premi correlati alla performance organizzativa (art. 81, c.6, lett.b)	
progetto complessivo aziendale (ex produttività collettiva)	1.188.786,80
<i>altri impieghi (accordo dd. 30/11/2017)</i>	
incentivo per la valorizzazione di obiettivi di mantenimento o incremento di prestazioni attraverso l'utilizzo del mezzo aziendale o proprio	150.000,00
incentivo per il personale operante nei distretti sanitari impegnato nell'attività di front office	9.000,00
incentivo per il personale che svolge attività di incasso/pagamento di valori in denaro (Maneggio denaro)	15.000,00
incentivo per il personale amministrativo e tecnico	130.000,00
servizio di medicina iperbarica	16.000,00
servizio trasporti esterni	12.500,00
critica DG	15.000,00
sostituzioni posizioni organizzative e coordinamenti	35.000,00
quota critica ancora disponibile	
totale premi correlati alla performance organizzativa	1.571.286,80
b) premi correlati alla performance individuale	
applicazione art.84 CCNL 2018	500.000,00
c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili (PEO 01.01.2020)	
ulteriori risorse destinate alla progressione economica	80.412,86
totale risorse destinate al finanziamento di nuove fasce retributive	80.412,86
d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80	0,00
e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo)	0,00
f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett.d) dell'art.81	0,00
TOTALE DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2.151.699,66
MODULO 2.3 - Sezione III	
Destinazioni ancora da regolare	0,00
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	10.555.910,98
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	2.151.699,66
c) totale destinazioni ancora da regolare	0,00
d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	12.707.610,64